



**Taina Miettinen**  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto  
Sosionomi (AMK)  
Opinnäytetyö, 2018

## **VÄLINEITÄ MENTOROINTIIN**

**Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään -hankkeen  
mentorointitoiminnan arviointi ja kehittäminen**

---

## TIIVISTELMÄ

Taina Miettinen

Välineitä mentorointiin. Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään -hankkeen mentorointitoiminnan arviointi ja kehittäminen.

69 s., 6 liitettä

Syyskuu 2018

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi (AMK)

Opinnäytetyön tarkoituksena oli arvioida ja kehittää Diakonia-ammattikorkeakoulun Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään -hankkeelle tuotettuja mentorointitoiminnan välineitä. Mentoroinnin tavoitteena oli tukea hankkeen maahanmuuttajaopiskelijoita kohti sosiaali- ja terveystieteiden tutkinto-opiskelua Diakonia-ammattikorkeakoulussa. Tämä on raportti kehittämispainotteisesta opinnäytetyöstä, joka toteutettiin keväällä 2018.

Mentoroinnin välineitä arviointiin kolme: 1) Tarvekartoitus, jonka tavoitteena oli selvittää hankkeen maahanmuuttajaopiskelijoiden tarpeet ja toiveet mentoroinnille ja osallistaa heidät suunnittelemaan heille tarjottavaa tukipalvelua. 2) MoodleRooms-alusta, joka tuotettiin mentoroinnin tietopankiksi ja viestintävälineeksi käyttäjinä toiminnan osapuolet eli hankkeen maahanmuuttajaopiskelijat (aktorit) ja Diakonia-ammattikorkeakoulun tutkinto-opiskelijat (mentorit). 3) Mentorointitoiminnan työohje, johon koottiin keväällä 2018 hankkeessa toteutettu mentorointiprosessi suunnitteluvaiheesta toiminnan päättämiseen sekä vaiheisiin liittyvät kehitysehdotukset. Työohjeen tavoitteena oli mahdollistaa mentoroinnin tulevat toteutukset.

Opinnäytetyössä on saatu tietoa mentorointitoiminnassa käytetyistä välineistä sekä ideoita niiden kehittämiseksi. Välineille asetetut tavoitteet toteutuivat seuraavasti: Tarvekartoitukseen osallistamalla opiskelijat pääsivät vaikuttamaan mentoroinnin sisältöön tuoden esille toiveitaan ja ideoitaan suunnittelun tueksi. MoodleRoomsia hyödynnettiin tietopankkina, mutta ei viestintäkanavana. Mentorointitoiminnan kokoava työohje kehitysehdotuksineen mahdollistaa toiminnan käynnistämisen hankkeen tulevina lukukausina. Työohjetta voi hyödyntää soveltaen mentoroinnin käynnistämisessä myös muissa ympäristöissä. Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään -hankkeen opiskelijoilta saadun palautteen perusteella mentorointia on pidetty tärkeänä tukena opiskelulle.

Asiasanat: ammattikorkeakoulut, korkea-asteen koulutus, korkeakouluopiskelu, maahanmuuttajat, mentorointi, projektit, työllistyminen, valmennus, vähemmistöt

## ABSTRACT

Taina Miettinen

Tools for mentoring. Evaluating and developing the mentoring process in the project Higher education and employment for immigrants.

69 p. 6 appendices

September 2018

Diaconia University of Applied Sciences

Degree Programme in Social Services

Bachelor of Social Services

The purpose of this development oriented thesis was to evaluate and develop tools for mentoring that were created for the project Higher education and employment for immigrants. The goal of the mentoring was to support the immigrant students in the project on their way to social services or health care degree studies in Diaconia University of Applied Sciences. The thesis is a report of a process that took place in the spring of 2018.

Three tools for mentoring were evaluated: 1) A survey to find out the students' wishes for mentoring and involving them in designing the support method for themselves. 2) The MoodleRooms platform for mentoring to use it as a data bank and communicative platform. The users of the platform were the immigrant students of the project (the mentees) and the degree students of Diaconia University of Applied Sciences (the mentors). 3) Process instructions to present the complete mentoring process with step-by-step directions and improvements for each step. The purpose of the instructions was to enable the future executions of the mentoring.

As a result, the thesis provided information about tools that were used in the mentoring process and ideas for developing them. The tools were accomplished as follows: The survey provided a possibility for the students of the project to plan the mentoring and to bring their wishes and ideas. The use of MoodleRooms focused on using it as a data bank but not as a communicative platform. Process instruction for mentoring is a tool for launching the mentoring in the next terms of the project with improvements. Also, other actors can benefit of the process instruction when starting a mentoring process of their own. The students of the project Higher education and employment for immigrants have given feedback that the mentoring was considered as an important support method for studying.

Key words: employment, higher education, immigrants, mentoring, minorities, projects, studying in higher education, training, the university of applied science

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	6
2 MAAHANMUUTTAJAT KORKEAKOULUTUKSEEN JA TYÖELÄMÄÄN - HANKE .....	8
2.1 Hankkeen tavoitteet, kohderyhmä ja toiminta .....	8
2.2 Korkeakoulutukseen valmentava koulutus maahanmuuttajille .....	10
2.3 Hankkeen mentorointitoiminta ja yhdistyminen opinnäytetyöhön .....	13
3 ASIAKASLÄHTÖINEN TOIMINTA JA OSALLISUUS .....	16
3.1 Kohderyhmä suunnittelemassa ja kehittämässä toimintaa .....	16
3.2 Osallisuuden ja osallistumisen teemat mentorointitoiminnassa .....	17
4 MAAHANMUUTTAJAT JA KOULUTUS.....	20
4.1 Maahanmuuttaja käsitteenä .....	20
4.2 Maahanmuuttajien kouluttautuminen.....	22
4.3 Koulutus hyvinvointi- ja kotoutumistekijänä .....	24
4.4 Korkea-asteen koulutus.....	25
4.5 Tutkintojen rinnastaminen ja ammattipätevyyden tunnustaminen .....	26
5 MENTOROINTI.....	28
5.1 Mentoroinnin määrittely .....	28
5.2 Mentorointi oppilaitoksissa .....	30
5.3 Mentorointi työelämässä.....	32
6 OSASUORITUS 1: TARVEKARTOITUS MENTOROINNIN SISÄLLÖISTÄ...35	
6.1 Kartoituksen tarve ja tavoite .....	35
6.2 Toteutustapana ryhmäkeskustelut.....	35
6.3 Arviointi ja kehitysideoita.....	37
7 OSASUORITUS 2: MOODLEROOMS MENTOROINNIN VÄLINEENÄ.....	40
7.1 Tavoitteena vuorovaikutusalusta ja tietopankki .....	40
7.2 Alustan valinta, rakentaminen ja ylläpito.....	40
7.3 Arviointi ja kehitysideoita.....	42
8 OSASUORITUS 3: MENTOROINTIOHJELMAN TYÖOHJE.....	45

8.1 Tavoitteena toiminnan toistaminen .....	45
8.2 Toiminnan etapit keväällä 2018 .....	45
8.3 Arviointi ja kehitysideat .....	47
9 YHTEENVETO .....	51
10 POHDINTA .....	53
LÄHTEET .....	58
KUVIOT .....	70
LIITTEET .....	71
LIITE 1. Tiedoksiantolomake .....	71
LIITE 2. Tarvekartoituksen tukipaperi .....	73
LIITE 3. MoodleRooms-alustan etusivu .....	75
LIITE 4. Mentorointiohjelman työohje .....	76
LIITE 5. Väliarviointikysely aktoreille .....	84
LIITE 6. Loppuarviointikysymykset mentoreille .....	88

## 1 JOHDANTO

Vuonna 2017 Suomessa asui 384 123 ulkomaalaistaustaista henkilöä (Tilastokeskus. Maahanmuuttajat väestössä). Korkeakouluilla on merkittävä rooli monikulttuurisen yhteiskunnan kehityksen tukemisessa, sillä yhdenvertainen opiskelumahdollisuus kuuluu kaikille. Kehittämällä koulutusta kieli- ja kulttuurikysymykset huomioivaksi ja järjestämällä tarvittavia tukipalveluja korkeakoulut pystyvät sujuvoittamaan ulkomaalaistaustaisten opiskelua. (Opetusministeriö 2009, 44, 46). Huomiota tulisi kiinnittää esimerkiksi pääsykokeisiin, sillä kielitaidon lisäksi tulisi kehittää muita valmiuksia mittavia kokeita (Lepola 2017, 18). Yhdenvertaisuuslain (L 1325/2014) mukaan oppilaitoksilla on velvollisuus yhdenvertaisuuden edistämiseen: yhdessä tasa-arvolain (L 609/1986) kanssa se määrää opiskelijoiden oikeudesta koulutukseen ja syrjimättömyyteen mm. sukupuolen ja alkuperän perusteella.

Ulkomaalaistaustaisesta 25–54-vuotiaasta väestöstä 40 %:lla on korkea-asteen tutkinto. Suomalaistaustaisilla määrä on 44 %. Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden Suomessa suoritettut korkea-asteen tutkinnot sijoittuvat useimmiten sosiaali- ja terveystieteille. Verrattaessa suomalaisiin ulkomaalaistaustaisissa henkilöissä on enemmän vain perusasteen opinnot suorittaneita. Koulutukseen panostaminen on koulutuksen ylisukupolvisen luonteen vuoksi merkittävä hyvinvointitekijä. (Sutela & Larja 2015, 30, 40–41.)

Maahanmuuttajien korkeakoulukysymyksiä edistetään SIMHE (Supporting Immigrants in Higher Education in Finland) -vastuukorkeakouluverkostossa. Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden määrää korkeakouluopiskelijoissa yritetään lisätä muun muassa järjestämällä korkeakouluopintoihin valmentavaa koulutusta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 32). Tätä voidaan tarjota kiinteänä osana ammattikorkeakoulujen koulutusvalikoimaa, kuten pääkaupunkiseudulla Metropolia-ammattikorkeakoulussa (Metropolia. Ammattikorkeakouluopintoihin valmentava koulutus maahanmuuttajille). Valmentavaa koulutusta järjestetään myös hanke-

toimintana, kuten Diakonia-ammattikorkeakoulun koordinoimassa Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään -hankkeessa (Diakonia-ammattikorkeakoulu. Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään).

Tämän opinnäytetyön työelämäkumppani on Diakonia-ammattikorkeakoulun koordinoima Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään -hanke. Opinnäytetyön syntymisen mahdollisti hankkeessa tekemäni sosionomiopintojeni viimeinen harjoittelu keväällä 2018. Tehtäväni harjoittelussa oli hankkeen mentoointitoiminnan koordinointi. Vastasin toiminnan suunnittelusta, toteutuksesta ja seurannasta sekä arvioinnista ja kehittämisestä. Optimaalisesti ammattikorkeakoulun opinnäytetyö yhdistyy harjoitteluun ja se pohjautuu työelämän toimeksi-antajan kehittämistarpeeseen (Jääskeläinen 2005, 62).

Opinnäytetyön tarkoituksena oli arvioida ja kehittää hankkeelle harjoittelun aikana luotuja tuotteita. Nämä mentoroinnin välineiksi nimeämäni tuotteet mahdollistivat mentorointiohjelman toteutuksen hankkeessa keväällä 2018 ja edelleen tulevina lukukausina. Tässä opinnäytetyöraportissa arvioidaan kolme (3) väli-nettä. Ensimmäinen on hankkeessa opiskelevilta kerätty tarvekartoitus, joka tuottaa kohderyhmälähtöistä tietoa toiminnan suunnittelun pohjaksi. Toisena esitellään mentorointitoiminnalle luotu tietopankki ja viestintäkanava MoodleRooms-alustalla. Kolmas väline on koko mentorointiprosessin kokoava työohje mentorointiohjelman toteuttamiseksi hankkeen tulevina lukukausina. Valitut tuotteet edustavat sosiaalialan ammattilaisen ydintehtäviä: asiakasryhmätyöskentelyä, digitaalista osaamista ja prosessien hallintaa.

Opinnäytetyön aihetta ja muotoa on pohdittu tarvelähtöisesti yhdessä työelämän kanssa. Diakonia-ammattikorkeakoulun (Diak) sosionomiopinnot painottavat kehittävää sosiaalialan asiantuntijuutta ja työtettä. Halu kehittyä ja kehittää on ominaista myös minulle ja toiminnalleni. Tuntui mielekkäälle ja motivoivalle rakentaa opinnäytetyö itse suunnitellun toiminnan ja tuotteiden esittelystä ja arvioinnista. Kokonaisuutta tukevat valitsemani monikulttuurisuus-suuntautumisopinnot sekä intressini työskennellä maahanmuuttajakontekstissa sosiaalialalla.

## 2 MAAHANMUUTTAJAT KORKEAKOULUTUKSEEN JA TYÖELÄMÄÄN - HANKE

### 2.1 Hankkeen tavoitteet, kohderyhmä ja toiminta

Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään -hankkeen tavoitteena on sujuvoittaa maahanmuuttajien pääsyä korkea-asteen opintoihin, erityisesti sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakouluopintoihin ja sitä kautta työelämään. Hankerahakemuksessa kohderyhmäksi nimetään korkeakoulutuksessa aliedustetut maahanmuuttajat: Suomessa asuvat maahanmuuttajat, toisen polven maahanmuuttajat sekä maahanmuuttajataustaiset henkilöt. Hankkeen toisena tavoitteena on kouluttaa työelämätahoja maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden tai työntekijöiden ohjaamiseen. Hankkeen tavoitteilla edistetään koulutuksellista tasa-arvoa ja osallisuutta. (Diakonia-ammattikorkeakoulu. Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään). Diakin koordinoiman ja Euroopan Sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman hankkeen yhteistyökumppaneita ovat Suomen Diakoniaopisto ja Stadin osaamiskeskus. Hanke käynnistyi huhtikuussa 2017 ja kestää maaliskuun 2019 loppuun saakka. (Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään. Sujuvasti kohti AMKia ja työelämää.)

Hankkeen opiskelijaryhmä kootaan yhteistyökumppaneiden verkostojen kautta haastattelemalla. Opiskelijoille ei ole määritelty kielitaidon tasoa. Tyypillinen opiskelija on esimerkiksi suorittamassa toisen asteen tutkintoa sosiaali- ja terveysalalla ja suunnittelee jatko-opintoja. Opiskelijalla saattaa jo olla alan tutkinto kotimaastaan, mutta sitä ei ole tunnustettu Suomessa eli silloin henkilöllä ei ole kelpoisuutta toimia kyseisessä ammatissa. Diakin tehtävä on koordinoinnin lisäksi järjestää hankkeessa tarjottava opetus. Helsingin-kampuksella järjestetään sosiaali- ja terveysalan opintoja, joista hankkeen maahanmuuttajaopiskelijat valitsevat toisen kiinnostuksensa tai aiemman alasuuntautumisen mukaan. Lisäksi hankkeessa on tarjolla suomen kielen, matematiikan ja ATK-taitojen opetusta, johon opiskelija voi halutessaan osallistua. Osa opetuksesta, kuten sosiaali- ja terveysalan opinnot, kartuttavat opintopisteitä. Päästyään tutkinto-opiskelijaksi opiskelijan ei tarvitse enää uusia näitä kursseja. Opetus toteutetaan iltaisin ja se



on sivutoimista. Opintojen kesto on noin kuusi kuukautta, mutta yksilölliset ratkaisut ovat mahdollisia. Opiskelijoita myös kannustetaan menemään tavoitteelliseen työharjoitteluun. Harjoittelua ohjaa Diakin sosiaali- tai terveysalan opettaja, ja opiskelijalla on harjoittelussa tukenaan myös työpaikkaohjaaja. (Jaana Puurunen. Henkilökohtainen tiedonanto 31.5.2018.)

Hankkeessa opintosuorituksia tehneillä opiskelijoilla on mahdollisuus osallistua heille räätälöityyn erillishakuun ja päästä sitä kautta Diakiin tutkinto-opiskelijaksi sosionomin- tai sairaanhoitajan koulutusohjelmaan. (Jaana Puurunen. Henkilökohtainen tiedonanto 31.5.2018.) Ammattikorkeakoululain (L 932/2014) mukaan ammattikorkeakoulu voi järjestää rajatulle ryhmälle erillisvalinnan yhteishakumennettelyn sijaan (L 932/2014).

Vuoden 2018 toukokuun loppuun mennessä hankkeessa oli 45 opintosuorituksia saanutta opiskelijaa. Hankkeen ensimmäiseen erillishakuun samana keväänä osallistui 35 opiskelijaa. Opiskelijoiden syitä opintojen keskeyttämiselle olivat muun muassa perhe- tai opiskelutilanteen haastavuus. (Jaana Puurunen. Henkilökohtainen tiedonanto 31.5.2018.) Syyt ovat samoja kuin Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (KARVI) esittelee selvityksessään valmentavista koulutuksista (Lepola 2017, 14–15). Osa hankkeen opiskelijoista valmistuu ensimmäiseen toisen asteen tutkintoonsa vasta loppuvuodesta 2018, jolloin he eivät olleet vielä keväällä 2018 hakukelpoisia, mutta tämä ei ollut hankkeessa opiskelemisen este. Erillishaun kautta hakeville varattiin kymmenen paikkaa sekä sosionomietä sairaanhoitajalinjan 50 aloituspaikasta. Kevään 2018 erillishaussa sisään pääsi kuusi terveysalan opiskelijaa ja neljä sosiaalialan opiskelijaa. Diak järjestää erillishaun myös syyskaudella 2018, mutta uudistuneessa muodossa: haku laajennetaan avoimeksi kaikille maahanmuuttajille sekä toiselle ammattikorkeakoulutuksessa aliedustetulle ryhmälle, romaneille. Uudistetun erillishaun kielitaidon tasoksi on määritelty eurooppalaisen viitekehyksen B2. (Jaana Puurunen. Henkilökohtainen tiedonanto 31.5.2018.)

Diakonia-ammattikorkeakoulu on valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan sekä kirkon- ja tulkkausalan koulutusta järjestävä oppilaitos (Diak. Diak – hyvän tekemisen korkeakoulu). Opiskelijoita on noin 3000 (Diak. Organisaatio). Helsingin-

kampuksella voi opiskella suomenkielisen tai englanninkielisen sosionomitutkinnon, myös ylempänä ammattikorkeakoulututkintona (YAMK). Lisäksi Diakissa voi opiskella sairaanhoitajaksi, terveydenhoitajaksi tai asioimistulkiksi (myös YAMK). (Diak. Kampukset. Helsinki.) Englanninkielinen sosionomikoulutus alkoi vuonna 2006 ja tärkeimpien maahanmuuttajakielten asioimistulkkaus koulutus vuonna 2011 (Hakala, Heusala & Nieminen 2015, 87). Koulutuksen lisäksi Diak on mukana koulutusaloilla tehtävässä tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnassa, jossa se hallinnoi tai toimii kumppanina muutamissa kymmenissä hankkeissa vuosittain. Hankkeet käsittelevät esimerkiksi kuntoutumisen, monikulttuurisuuden ja osallisuuden aihepiirejä. (Diak. Käynnissä olevat hankkeet.)

## 2.2 Korkeakoulutukseen valmentava koulutus maahanmuuttajille

Työ- ja elinkeinoministeriön Kestävää kasvua ja kehitystä 2014–2020 -ohjelmassa kehoitetaan lisäämään korkeakoulutuksessa aliedustettujen ryhmien, kuten maahanmuuttajien, opiskelijamääriä siirtymävaiheessa erityisin toimin ja järjestelyin. Tällaisia keinoja ovat esimerkiksi ohjaus- ja neuvontapalvelut sekä opetusjärjestelyt. (Työ- ja elinkeinoministeriö. Koulutus, ammattitaito ja elinikäinen oppiminen.) Valmentavan koulutuksen maahanmuuttajille mahdollistaa ammattikorkeakoululaki, jossa sanotaan, että korkeakoulutukseen valmentava maksuton koulutus tarjoaa opiskelijalle korkeakouluvalmiuksien, kuten suomen kielen taidon kohentamista (L 932/2014).

Valmentavaa koulutusta maahanmuuttajille tarjosi vuosina 2010–2017 yhteensä 13 ammattikorkeakoulua, ja koulutukseen osallistujia tänä aikana oli yhteensä noin 700. Tyypillisimmin valmentavan koulutuksen käynyt opiskelija saa tutkinto-oikeuden sairaanhoitajan, insinöörin, tradenomin tai sosionomin AMK-tutkintoon. (Lepola 2017, 4, 17, 19.) Valtion kotouttamisohjelman (2012) mukaan vuonna 2010 sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala oli 58 %:lla opiskelijoista alavalintana valmentavassa koulutuksessa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 69).

Tämän opinnäytetyön yhteistyöhanke Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään tuottaa maahanmuuttajille suunnattua korkeakoulutukseen valmentavaa koulutusta. Diakilla on myös muita vastaavia koulutukseen liittyviä hankkeita, joissa kohderyhmänä ovat maahanmuuttajat ja muut aliedustetut ryhmät. Pinolehto ja Vilminko (2017) esittelevät vuonna 2017 päättyneitä Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla -hanketta loppuraportissaan. Hankkeen tavoitteena oli maahanmuuttajien ja romanien koulutuspolkujen sujuvoittaminen. Myös tässä hankkeessa toisena tavoitteena oli työelämätahojen monikulttuurisuus- ja ohjaustaitojen parantaminen. Hankkeen kohderyhmiä olivat niin perusasteella, toisella asteella kuin korkeakoulutuksessa opiskelevat tai opiskelemaan pyrkivät. (Pinolehto & Vilminko 2017, 11–12.)

Hankkeessa tehtiin muun muassa seuraavaa: etsittiin ja ohjattiin opiskelijoita opiskelemaan perus-, toiselle- ja korkea-asteelle ja järjestettiin eri asteilla opiskeleville erilaisia tukitoimia kuten läksypajoja tai mentorointia. Lisäksi hankkeessa toteutettiin kulttuurisensitiivinen erillishaku eli pääsykoetilaisuus Diakin Oulun kampuksella. (Pinolehto & Vilminko 2017, 12.) Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään -hanke eroaa Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeesta siten, että siinä valmentavaa koulutusta tarjotaan ennen tutkinto-opiskelun aloittamista, kun Opin portailla tukee tutkinto-opiskelujen alkutaipaleita. (Jaana Puurunen. Henkilökohtainen tiedonanto 7.8.2018).

Vuoteen 2019 saakka kestävä Opin portailla Satakunnassa on edellä mainitun hankkeen sisarhanke, jonka tavoitteena on tukea maahanmuuttajien siirtymiä toiselta asteelta ammattikorkeakouluun. Hankkeessa tuotetaan myös sähköistä materiaalia eri kielillä Suomessa opiskelun mahdollisuuksista. (Opin portailla Satakunnassa. Yleistä projektista.) Mari Arvela (2017) esittelee opinnäytetyössään Opin portailla Satakunnassa -hankkeen Raumalla syksyllä 2016 toteutetun valmentavan koulutusryhmän toimintaa. Huomioitavaa oli keskeyttäneiden suuri määrä: aloittaneista 21 opiskelijasta vain kolme kävi koulutuksen loppuun saakka ja lisäksi 18 keskeyttäneestä 11 keskeytti ilman virallista ilmoitusta. Kouluttajat arvelivat tähän syyksi muun muassa opiskelijoiden erilaiset odotukset koulutukselta: opettajälähtöisen opetuksen sijaan suomalaisessa korkeakouluopiskelussa opiskelijoilta vaaditaan itsenäistä opiskeluotetta. (Arvela 2017, 29, 47, 49.)

Vastaavanlaisia koulutushankkeita Diakissa edelsi maahanmuuttajille suunnatut sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakouluopiskeluun orientoivat opinnot, joita järjestettiin vuosina 1997–2011. Opinnot olivat laajuudeltaan 30 opintopistettä ja niihin haettiin kolmivaiheisen esivalinnan kautta. Opinnot integroitiin tutkintojen koulutusohjelmiin, kuitenkin etenemistähtia mukauttaen ja suomen kielen kehittymistä tukien. Koulutuksesta saatiin hyviä tuloksia, yli 90 % orientoivien opintojen kautta valituista suoritti tutkinnon loppuun saakka. Orientoivien opintojen jälkeen Diak järjesti korkeakoulutukseen valmentavaa koulutusta vuodesta 2013 alkaen yhteistyössä muiden ammattikorkeakoulujen kanssa, mutta hakijoiden kiinnostus tähän koulutukseen oli vähäistä. (Hakala, Heusala & Nieminen 2015, 88–89.)

Pääkaupunkiseudulla korkeakoulutukseen valmentavaa koulutusta maahanmuuttajille järjestää myös Metropolia-ammattikorkeakoulu. Syksyllä 2018 oli avoinna yhteensä 40 paikkaa sosiaali- ja terveysalan valmentavaan koulutukseen. Opintojen tavoitteena on tutustua ammattialaan, opiskella suomea ja saavuttaa korkea-asteen opintoihin tarvittavat opiskeluvalmiudet. Metropolian valmentavat opinnot eivät sisällä erillishakua eli omaa pääsykoetta koulutuksen suorittaneille vaan opiskelijat hakevat tutkinto-opiskelijoiksi kaikille avoimessa haussa. (Metropolia. Ammattikorkeakouluopintoihin valmentava koulutus maahanmuuttajille.) Opintojen laajuus on 30 opintopistettä ja ne suoritetaan päiväaikaan (Metropolia. Maahanmuuttajien sosiaali- ja terveysalan amk-opintoihin valmentava koulutus).

Lisäksi Metropolialla on tällä hetkellä käynnissä Valmentavasta valmiiksi -kehittämishanke, jossa pyritään luomaan yhtenäisiä toimintatapoja valmentaviin koulutuksiin nykyisten vaihtelevien käytänteiden tilalle. Kehittämistyö pureutuu erityisesti hakuprosessin yhtenäistämiseen ja siihen liittyviin periaatteisiin sekä kansallisten suositusten luomiseen koulutukselle. Kehityshankkeessa on mukana yhdeksän ammattikorkeakoulua ja sitä rahoittaa opetus- ja kulttuuriministeriö. (Metropolia. Valmentavasta valmiiksi -kehittämishanke.) Toimintatapojen yhtenäistämisen tarpeen toteaa myös KARVI tekemässään selvityksessä valmentavista koulutuksista (Lepola 2017, 18).

Maahanmuuttajien valmentavan koulutuksen haasteena on hyvin heterogeeniset opetusryhmät. (Lepola 2017, 13). Tämä tekee erityisesti suomen kielen opetuksesta vaativaa: vaikka kielitaitotasoksi olisi määritelty eurooppalaisen viitekehyksen B1, saattaa osalla opiskelijoista se olla vasta A1–A2. Hämeen ammattikorkeakoulun maahanmuuttajien kulttuurialan valmentavan koulutuksen suomen kielen opettaja Jenni Valmu (2011) toteaaakin, että suunnitellusta kielitaitotasosta tulisi pitää kiinni, jotta suomen kielen opetus järjestyisi parhaalla mahdollisella tavalla. (Valmu 2011, 34–35.) Kymenlaakson ammattikorkeakoulun valmentavan koulutuksen hakukriteereissä noudatetaan pääsääntöisesti tutkinto-opintojen vaatimusta suomen kielen taidon tasosta, joka on sosiaali- ja terveysalalla eurooppalaisen viitekehyksen B2 tai yleisen kielitutkinnon taso YKI4 (Kirvesniemi 2013, 10). Opetus- ja kulttuuriministeriön (2016) Maahanmuuttajien koulutuspolut ja integrointi – kipupisteet ja toimenpide-esitykset -raportissa ehdotetaan, että valmentavan koulutuksen lähtötaso tulisi olla B1.1, jotta koulutuksen aikana voi saavuttaa vähintään tason B2.2 ja pärjätä tutkinto-opinnoissa. (OKM 2016, 27–28).

### 2.3 Hankkeen mentorointitoiminta ja yhdistyminen opinnäytetyöhön

Mentorointi mainitaan Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään -hankkeen hankehakemuksessa ammattikorkeakouluopetuksen järjestämistä koskevan toimenpiteen yhteydessä. Hakemukseen on kirjattu, että hankkeessa opiskeleville järjestetään mentorointia ja mentoreina toimivat Diakin sosiaali- ja terveysalan opiskelijat. (Diakonia-ammattikorkeakoulu. Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään.)

Samaan aikaan kun hankkeeseen haettiin mentorointitoiminnan koordinaattoria, etsin sosionomiopintojeni viimeistä harjoittelupaikkaa. Toiveeni oli tehdä harjoittelu maahanmuuttajahankkeessa, koska halusin kokemusta hanketyöstä ja olin tehnyt suuntautumisopinnot monikulttuurisuusteemasta. Tiedustelin sopivia hankkeita Diakista ja minulle tarjottiin mentorointitoiminnan koordinaattorin tehtävää Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään -hankkeessa. Hankkeessa olisi ollut tarve käynnistää mentorointitoiminta jo syksyllä 2017, mutta se

ei sopinut minulle, koska olin silloin harjoittelussa toisaalla. Siksi sovimme, että aloitan tehtävässä joulukuussa 2017. Mentorointitoiminnan käynnistyminen asetettiin helmikuulle 2018 ja päättyminen toukokuun loppupuolelle. Koordinointitehtävä sisälsi mentorointitoiminnan suunnittelun ja toteutuksen, kehittämispainotteen arvioinnin toteutuneesta mentoroinnista sekä toiminnassa mukana olevien mentoreiden ohjauksen. Harjoittelu kesti toukokuun loppuun saakka.

Mentoroinnin tavoitteena hankkeessa on tukea maahanmuuttajaopiskelijoita opinnoissa ja polullaan kohti tutkinto-opiskelua. Mentorointi tukee hankkeen tavoitteen toteutumista. Mentoroinnin osapuolia ovat *mentorit* ja *aktorit*: mentoreiksi rekrytoitiin Diakin tutkinto-opiskelijoita alkuperäisen suunnitelman eli sosiaali- ja terveystieteiden alan opiskelijoiden lisäksi tulkkausalan opiskelijoita ja aktoreita olivat hankkeen maahanmuuttajaopiskelijat. Hankkeen 45 opiskelijasta hieman alle puolet osallistui mentorointitoimintaan aktiivisesti. Mentorointi toteutettiin ryhmämentorointina mentoreiden vähyyden vuoksi. Keväällä 2018 ryhmiä oli yhteensä kahdeksan, ja yhdellä mentorilla oli nimettynä neljästä kuuteen aktoria. Toimin myös itse yhden ryhmän mentorina.

Mentorointitoimintaan osallistuminen oli hankkeen opiskelijoille eli aktoreille vapaaehtoista ja siihen osallistumisesta ei saanut opintopisteitä. Osa mentoreista eli tutkinto-opiskelijoista toimi vapaaehtoisena ja osa yhdisti toiminnan johonkin opintojaksoon saaden näin opintopisteitä. Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeen loppuraportissa (2017) arvioidaan, että mentoreita olisi helpompi saada mukaan, jos toiminnasta saisi opintopisteitä (Blomster ym. 2017, 94). Järjestämäni mentorirekrytoinnin perusteella opintopisteistä huolimatta toimintaan ilmoittauduttiin mukaan vähälukuisesti.

Mentorointiohjelman pituus keväällä 2018 oli noin neljä kuukautta, helmikuun alusta toukokuun loppuun. Mentorointiohjelma rakennettiin muun muassa Väestöliiton Womento -työuramentorointiohjelman runkoa noudatellen järjestäen alku-, väli- ja lopputapaamiset, joihin mentorointiryhmät osallistuivat. Tapaamisiin osallistui mentoreiden ja aktoreiden lisäksi mentorointitoiminnan koordinaattori eli minä sekä hankkeen projektipäällikkö. Alkutapaamisessa osapuolet perehdytet-

tiin toimintaan, välitapaamisessa kerättiin hyviä käytänteitä ensimmäiseltä toimintapuolikkaalta sekä kerättiin väliarviointia ja lopputapaamisessa päätettiin yhteinen toiminta ja katsottiin tulevaan. Tapaamiset järjestettiin iltaisin, kuten pääosa hankkeen opetustarjonnastakin.

Tapaamisten välissä ryhmät tapasivat itsenäisesti erilaisten teemojen äärellä omien aikataulujensa mukaan. Tapaamisia suositeltiin olevan noin kaksi per kuukausi, tämä toteutui ryhmissä eri tavalla. Teemat valittiin ensisijaisesti aktoreiden toiveiden mukaan tai mentoreiden ehdotusten perusteella. Suosittu kokoontumisen aihe keväällä 2018 oli pääsykokeen eli hankkeen erillishaun ryhmäkeskustelun harjoittelu. Tyypillinen tapaamispaikka oli Diakin Helsingin-kampus. Ryhmän jäsenten suosittu tapa olla yhteydessä oli WhatsApp-pikaviestit. Tämän hankkeen mentorointitoiminnassa puhuttiin suomea.

Toiveeni oli tehdä hankkeessa myös opinnäytetyö ja tämä sopi hankkeelle. Alkuvuodesta 2018 opinnäytetyötäni ohjaavan lehtorin ja projektipäällikön kanssa keskustellessa tuli idea opinnäytetyön muodosta osasuorituksista koostuvana opinnäytetyönä. Harjoittelutehtäväni mentorointitoiminnan koordinaattorina tarjosi kehittämispainotteisen prosessin, jonka aikana loin uutta.

Opinnäytetyöni osasuoritukset muodostuvat mentorointiprosessin aikana tuottamistani välineistä, joista valitsin kolme. Osasuorituksista ensimmäinen syntyi tammikuussa 2018 mentorointiohjelman sisällön suunnitteluvaiheessa: toteutin hankkeen maahanmuuttajaopiskelijoilla tarvekartoituksen, jonka tarkoituksena oli saada tietää kohderyhmän toiveet ja tarpeet mentoroinnille ja suunnitella toimintaa yhdessä heidän kanssaan. Toinen osasuoritus oli mentorointitoiminnan viestintävälineeksi ja tietopankiksi luotu MoodleRooms-alusta, joka lähti rakentumaan heti kartoituksen tulosten jälkeen ja valmistui ennen mentorointiohjelman käynnistymistä helmikuun alussa. Osasuorituksista ajallisesti viimeisenä valmistui koko mentorointiprosessin kokoava työohje. Ohje sisältää jokaisen työvaiheen toteutustavan keväällä 2018 sekä kehitysehdotuksen seuraavaan toteutukseen. Työohjeen tavoitteena on mahdollistaa mentorointiohjelman toteuttaminen hankkeessa sen tulevana kautena. Tämän opinnäytetyöraportin loppupuolella esittelen ja arvioin osasuoritukset tarkemmin.

### 3 ASIAKASLÄHTÖINEN TOIMINTA JA OSALLISUUS

#### 3.1 Kohderyhmä suunnittelemassa ja kehittämässä toimintaa

Mentorointitoimintaa ammattikorkeakouluun valmentavassa koulutushankkeessa voi tarkastella monesta näkökulmasta. Ensinnäkin kyseessä on hanketoiminta, joka toteutetaan yhteistyökumppaneiden kanssa. Toiseksi hankkeessa ja sen mentorointitoiminnassa toimitaan tietyn asiakasryhmän, maahanmuuttajien, kanssa. Lisäksi mentoroinnissa, jota käsittelen luvussa viisi, on kyse ihmisten välisestä toiminnasta ja keskustelusta, jossa on ohjauksellisia piirteitä. Näin ollen vaikka hanke asettuu koulutuksen kentälle, voi siitä löytää yhtymäkohtia myös laajemmin sosiaalialaan. Tässä ja seuraavassa alaluvussa esitellään hankkeen mentorointitoimintaa sosiaalialan teemojen osallisuuden, osallistumisen sekä asiakaslähtöisyyden näkökulmasta

Mentorointitoiminnan pohjalle tehtiin kartoitus kohderyhmän tarpeista ja toiveista. Näin Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään -hankkeen maahanmuuttajaopiskelijaryhmä ei ollut passiivinen toiminnan kohde vaan sai aktiivisen ja osallistuvan suunnittelijan ja kehittäjän roolin. Asiakaslähtöinen toiminta on asiakkaan tarpeiden huomioon ottamista ja hänen oman asiantuntijuuden arvostamista (Juhila 2006, 249–250). Asiakas on siis oman tilanteensa asiantuntija eli hänellä on paljon kokemustietoa (Alavaikko & Nieminen 2015, 83–84). Kokemustieto on subjektiivista tietoa ja teoriaan pohjautuvan ammattitiedon vastakohta (Hietala & Rissanen 2017, 178).

Tässä tapauksessa eli oppilaitosympäristössä toteuttavassa, opiskelun tueksi järjestettävässä mentoroinnissa oletus oli, että opiskelijoilla on kokemustietoa siitä millaisia oppijoita he ovat, millaisesta tuesta he yleensä hyötyvät ja millaista yhteistyötä he mentoriltaan ja omalta mentorointiryhmältään toivovat. Smithin (2005) mukaan kokemustieto koostuu vallitsevan yhteiskunnan, kulttuurin, vuorovaikutuksen ja arjen yhteisvaikutuksessa (Hietala & Rissanen 2017, 179). Onkin syytä arvioida missä määrin maahanmuuttajaopiskelija voi hyödyntää koke-



mustietoaan opiskelusta ja opiskeluun liittyvästä tuen tarpeestaan, jos aiempi kokemus opiskelusta tai korkeakouluista on toisesta maasta ja erilaisesta koulutusjärjestelmästä, tai jos aiempaa kokemusta korkeakouluopiskelusta ei ole.

Tehdyllä kartoituksella kutsuttiin kohderyhmä heille tarjottavan tukitoiminnan eli mentoroinnin suunnitteluun. Toimintaa, jossa ammatillinen tieto ja palvelun käyttäjän kokemustieto tuodaan yhteen, kutsutaan yhteiskehittämiseksi (Hietala & Rissanen 2017, 169). Lisäksi kohderyhmältä kerättiin arviointitietoa mentorointikauden puolivälissä (LIITE 5). Asiakkaiden näkemysten ja kokemusten hyödyntämistä palvelun kehittämisessä ja arvioinnissa voidaan kutsua kokemusarviointiksi (Hietala & Rissanen 2017, 170).

Olla oman elämänsä subjekti eli tekijä tarkoittaa yksilön mahdollisuutta tehdä omaan elämäänsä liittyviä valintoja ja ohjata omaa toimintaansa (Mönkkönen 2007, 142, 144). Mentoroinnissa puhutaan aktorilähtöisyydestä. Siinä toiminnan keskiössä on tavoite, että ihanteellisesti aktori tunnistaa omat tarpeensa ja tavoitteensa ja tuo ne mentorinsa tietoon ja ohjaa näin toimintaa. Jos aktori ei tähän jostain syystä pysty, mentoroinnin aikaa tulee käyttää näiden löytämiseen. (Kupias & Salo 2014, 23–24.)

### 3.2 Osallisuuden ja osallistumisen teemat mentorointitoiminnassa

Osallisuus on laaja yläkäsite ja sen määrittely riippuu valitusta näkökulmasta. Sosiaalipoliittisesti tarkasteltuna sosiaalisella osallisuudella tarkoitetaan valtion velvollisuutta tarjota kansalaiselle mahdollisuus osallistua yhteiskuntaan ja tukea häntä siinä. (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Sosiaalinen osallisuus teoreettisena käsitteenä.) Yksilön oikeus osallistua yhteiskuntaan mainitaan myös Suomen perustuslaissa (L 731/1999). Osallisuus on usein nimetty esimerkiksi integroimiseen liittyvien toimenpiteiden tai ohjelmien tavoitteeksi (Siisiäinen 2015). Osallisuus ja yhteiskuntaan kiinnittyminen ovat myös sosiaalisen kestävyuden ytimessä: mikäli ihmiset eivät koe olevansa osallisia yhteisöissä, on sosiaalisesti kestävä kehitys vaarassa (Särkelä 2011, 145–155).

Osallisuus voi olla aktiivista tai passiivista ja toimijan eli yksilön itsensä tai jonkin tahon vetämää. Aktiivisessa, aidossa osallistumisessa yksilö hakeutuu toimintaan oman mielenkiinnon ja riittävän tiedon pohjalta tehdyn itsenäisen päätöksen johdattamana. Passiivisessa osallistumisessa toimija ajautuu ryhmään tai verkostoon ja jää siihen, eli suostuu osallisuuteen. Tällaisia ryhmiä voi olla esimerkiksi harrastuspiireissä tai politiikassa. Lisäksi Siisiäinen (2015) käyttää passiivisesta osallistumisesta esimerkkinä muotia: muodinmukaisuus antaa yksilölle erottautumisen harhan, vaikka hän todenmukaisesti kulkeekin samaa muotia seuraavan massan mukana (Siisiäinen 2015). Aktivoiva osallistaminen on aktiivisen osallisuuden muoto, jossa toimiva yksikkö on yksilön lisäksi jokin taho. Tällaisen toiminnan tavoitteena on yksilön voimavarojen tai itsevaltaisuuden sekä muiden resurssien lisääminen ja tavoitteellinen toimintaan osallistuminen. Sosiaali- ja terveysalan järjestötoiminta edustaa aktivoivaa osallistamista. (Siisiäinen 2015.)

Mentorointitoimintaan osallistuminen liikkuneen aktivoivan osallistamisen ja aidon osallistamisen välimaastossa. Mentorointia tarjottiin hankkeen maahanmuuttaja-opiskelijoille täysin vapaaehtoisena ja vastikkeettomana toimintana, johon ”suositeltiin” ja ”kehoitettiin” osallistumaan, jotta hankkeessa opiskeluajasta saisi mahdollisimman paljon irti. Toimintaa mainostaessa kerrottiin, että mentoreina toimivilta tutkinto-opiskelijoilta saa tukea ja ohjausta opiskeluun. Toisaalta valmentava koulutus ja mentorointi ammattikorkeakoulussa saattoi olla kontekstina monelle uusi, joten tietoa osallistumispäätöksen tueksi on saattanut puuttua.

Näen mentoroinnin tavoitteen tässä hankkeessa ensisijaisesti järjestötyötä vastaavana aktivoivana osallistamisena eli yksilön resurssien kasvattamiseen tähtäävänä toimintana. Joukossa on saattanut olla myös passiivista osallistumista. Se on mielestäni luonnollista uudessa toimintaympäristössä, jossa ryhmän mukana meneminen tuo turvaa.

Osallisuutta voi pitää myös syrjäytymisen ja ulkopuolelle jäämisen tai jättämisen vastakohtana (Siisiäinen 2015). Osallisuutta on siis kuuluminen ryhmiin ja yhteisöihin (Helminen 2015, 39). Osallisuuden tunnetta tarjoaa esimerkiksi opiskelu-

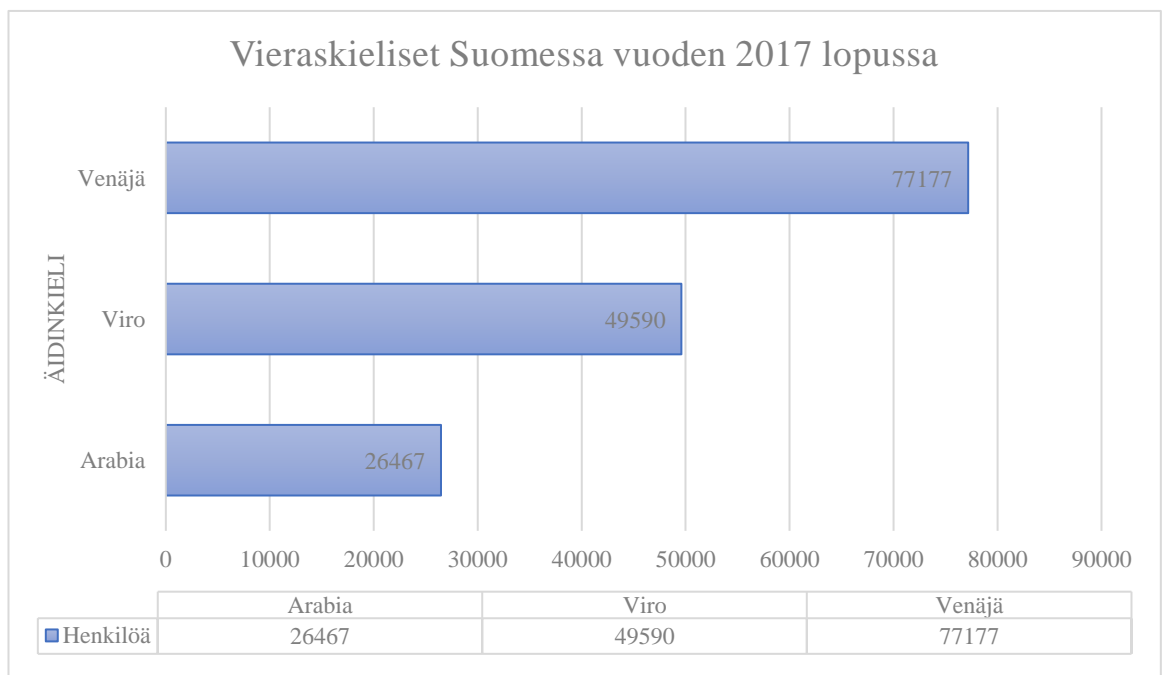
yhteisö (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Osallisuus). Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään -hankkeen maahanmuuttajaopiskelijat muodostivat opiskelijaryhmän. Lisäksi hankkeen mentorointitoimintaan keväällä 2018 osallistuneet opiskelijat kuuluivat mentorointijoukkoon, joka käsitti noin puolet opiskelijaryhmän koosta, sekä vielä omaan mentorointiryhmäänsä. Ryhmässä toimiminen tukee yksilön osallisuuden tunnetta, tuo osallistujan toisten ihmisten yhteyteen ja lisää voimavaroja (Tanskanen 2015, 123).

## 4 MAAHANMUUTTAJAT JA KOULUTUS

### 4.1 Maahanmuuttaja käsitteenä

Seuraavaksi tarkastellaan maahanmuuttajuuden määritelmiä tarkemmin. Määritelmä ei ole yksiselitteinen, koska siihen vaikuttaa valittu näkökulma: tarkastelua voi tehdä joko syntymämaan, kansalaisuuden tai äidinkielen perusteella (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Maahanmuuttajien määrä).

Vuonna 2017 Suomessa asui 384 123 ulkomaalaistaustaista henkilöä (Tilastokeskus. Maahanmuuttajat väestössä). Heistä 321 494 on syntynyt ulkomailla ja 62 629 Suomessa (Tilastokeskus. Maahanmuuttajat ja kotoutuminen. Väestö kansalaisuuden, syntymämaan, kielen ja syntyperän mukaan 1990–2017). Helsingissä asui vuoden 2018 alussa 99 908 ulkomaalaistaustaista henkilöä (Ulkomaalaiset Helsingissä. Ulkomaalaistaustaisista yli puolet eurooppalaistaustaisia). Vieraskielisten määrä Helsingin väestössä vuoden 2016 lopussa oli 14%. (Helsingin kaupunki. Maahanmuutto ja kotoutuminen.) Koko Suomessa yleisin vieras kieli vuoden 2017 lopussa oli venäjä. Toiseksi eniten käytettiin viron kieltä ja kolmanneksi arabiaa. (Tilastokeskus. Väestörakenne.)



Lähde: (Tilastokeskus. Väestörakenne).

## KUVIO 1. Vieraskieliset Suomessa vuoden 2017 lopussa

Forsander (2004) esittelee seitsemän maahanmuuton perustetta: 1) perheperustainen maahanmuutto, kuten kansainvälinen perheenyhdistäminen, 2) pakolaiset, 3) etnisperusteinen maahanmuutto eli esimerkiksi entisten Suomen kansalaisten paluumuutto, 4) työperustainen maahanmuutto, kuten asiantuntijat ja au pairit, 5) opiskeluun perustuva maahanmuutto sekä 6) eläkeläisten muuttoliikettä ja 7) dokumentoimaton muutto, joka käsittää muun muassa ihmiskaupan uhrit ja maahan jääneet kielteisen turvapaikkapäätöksen saaneet. (Pakarinen 2018, 25.) Vuonna 2014 muuttaminen perheen vuoksi oli edelleen maahanmuuton suurin syy, työperusteisuuden ollessa toisena ja pakolaisuuden kolmantena (Sutela & Larja 2015).

Tilastokielessä ja tutkimuksissa *maahanmuuttajalla* tarkoitetaan useimmiten ulkomaalaista henkilöä, jolla on aikomus asua Suomessa pitkään (Terveystieteiden tutkimuskeskus. Maahanmuuttajat). Laki kotoutumisen edistämisestä (L 1386/2010) tarkoittaa: maahanmuuttaja on henkilö, jonka maassa olon syy ei ole matkailu tai muu lyhytaikainen syy, ja jolla on oleskeluun vaadittava lupa. Maahanmuuttajia ovat kaikki Suomeen muuttavat eri maiden kansalaiset, lähtömaasta riippumatta (Suomen Pakolaisapu. Sanasto). Ulkomaalaislain (L 301/2004) mukaan *ulkomaalainen* on henkilö, joka ei ole Suomen kansalainen. Tilastokeskuksen mukaan sellainen henkilö, jonka toinen tai molemmat vanhemmat ovat syntyneet ulkomailla, on *ulkomaalaistaustainen* (Tilastokeskus. Maahanmuuttajat väestössä). Jos tämä henkilö on itse syntynyt Suomessa, voidaan häntä kutsua myös niin sanotuksi *toisen polven maahanmuuttajaksi* (Väestöliitto. Maahanmuuttajat).

*Turvapaikanhakija* hakee turvapaikkaa, eli suojaa ja oleskeluoikeutta uudesta valtiosta. *Pakolainen* on turvapaikan saanut henkilö tai pakolaiskiintiön kautta maahan tullut henkilö (Sisäministeriö. Pakolainen pakenee vainoa kotimaassaan.) Suomessa *vieraskieliseksi* sanotaan henkilöä, jonka äidinkieli on jokin muu kuin suomi, ruotsi tai saame (Tilastokeskus. Vieraskieliset). Vieraskielisyyden määritelmä ei tule siis Suomen virallisten kielten mukaan: viralliset eli kansalliset kielet ovat suomi ja ruotsi. Lisäksi Suomessa esiintyy alkuperäiskansan

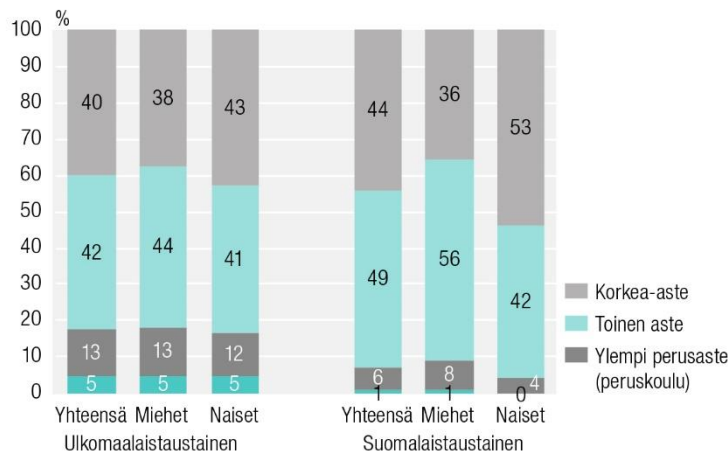
kieliä (koltan-, inarin- ja pohjoissaame) sekä autoktonisia eli pitkään käytettyjä kieliä (suomalainen ja suomenruotsalainen viittomakieli, Suomen romanikieli ja karjalan kieli). (Kotimaisten kielten keskus. Kielet.)

#### 4.2 Maahanmuuttajien kouluttautuminen

Tilastokeskuksen Ulkomaalaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014 -tutkimuksen (UTH 2014) mukaan Suomessa asuvissa maahanmuuttajissa on paljon sekä korkeasti että hyvin matalasti kouluttautuneita (Sutela & Larja 2015, 31).

Esimerkiksi 25–54-vuotiaista korkeakoulutettuja on 40 % ja vain peruskoulun (tai vastaavan) opiskelleita 17 %. Samassa ikäryhmässä suomalaisia 44 %:lla on korkeakoulutus ja ainoastaan perusasteen oppimäärä 7 %:lla. Toisen asteen tutkinto samasta ikäryhmästä on 42 %:lla ulkomaalaistaustaisista ja 49 %:lla suomalaistaustaisista. (Sutela & Larja 2015, 31–32.)

Suomessa asuvan ulkomaalaistaustaisen ja suomalaistaustaisen 25–54 väestön koulutus rakenne sukupuolen mukaan vuonna 2014, % (pl. koulutustieto tuntematon)



Lähde: UTH-tutkimus 2014, Tilastokeskus

(Sutela & Larja 2015, 31).

KUVIO 2. Suomessa asuvien ulkomaalaistaustaisten ja suomalaistaustaisten 25–54 väestön koulutus rakenne sukupuolen mukaan vuonna 2014, % (pl. koulutustieto tuntematon)

Ulkomaalaistaustaisten 25–54-vuotiaiden koulutusrakenteeseen vaikuttavat ainakin maahanmuuton syy, lähtömaa, muuttoikä ja asuinkunta Suomessa. Esimerkiksi opiskelemaan tulleilla on eniten korkeakoulututkintoja ja pakolaisuuden vuoksi tulleilla vähiten. Korkeakoulututkinto on 58 %:lla EU- ja Efta-maista sekä Pohjois-Amerikasta tulevilla ja 19 %:lla Virossa tulevilla. Toisaalta Virossa saapuvilla on eniten toisen asteen tutkintoja, 64 %:lla, joita Aasiasta tulleilla on vähiten, 34 %:lla. Sutela ja Larja (2015) vetävät aineistosta muuttoikään liittyvän suuntaa antavan tulkin: näyttää siltä, että mitä nuorempina maahan saapuu, sen todennäköisemmin opintoja jatkaa peruskoulun jälkeen. Asuinalueista korkeakoulutettuja ulkomaalaistaustaisia asuu eniten Uudellamaalla. Sen sijaan toisen asteen tutkintoja Uudellamaalla on vähiten. (Sutela & Larja 2015, 33–36.)

Suomessa koulutusalat ovat segregoituneet eli eriytyneet sukupuolen mukaan tyypillisesti mies- tai naisvaltaisiin aloihin. Tilastokeskuksen UTH 2014-tutkimus osoittaa, että näin käy myös ulkomaalaistaustaisten joukossa, joskaan ei yhtä vahvasti. Esimerkiksi tekniikan alan tutkintoja ulkomaalaistaustaisilla miehillä on runsaasti enemmän kuin naisilla, mutta kuitenkin vähemmän kuin suomalaisilla miehillä. Ulkomaalaistaustaisilla naisilla on miehiä useammin sosiaali- ja terveysalan koulutus, mutta harvemmin kuin suomalaistaustaisilla naisilla. Suomessa tehdyt tutkimukset sijoittuvat erityisesti palvelualalle sekä sosiaali- ja terveysalalle. (Sutela & Larja 2015, 37–39.)

Ulkomaalaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014 (UTH) -tutkimuksessa on saatu ensimmäistä kertaa tietoa siitä, että koulutustaso periytyy myös ulkomaalaistaustaisissa perheissä sukupolvelta toiselle. Vuonna 2014 ulkomaalaistaustaisten 18–24-vuotiaiden nuorten vanhemmilla 29 %:lla oli suoritettuna vain perusopetuksen oppimäärä. Suomalaistaustaisten nuorten vanhemmilla vastaava luku oli 6 %. Tutkimuksessa todetaan, että vanhempien koulutustaustalla on vaikutusta moniin ilmiöihin nuorten ja nuorten aikuisten koulutautumisessa. Jos nuorten vanhemmilla on matala koulutustausta eivät nuoret tyypillisesti hakeudu korkea-asteen koulutukseen itsekään ja he keskeyttävät opintonsa usein. Jos vähintään toisella vanhemmalla on korkea-asteen koulutus, sellaisen hankkii myös 69 prosenttia 30–34-vuotiaista ulkomaalaistaustaisista

nuorista aikuisista ja 61 prosenttia suomalaistaustaisista. Ilmiöt siis toistuvat syntyperästä riippumatta, mutta niillä on enemmän vaikutusta ulkomaalaistaustaisten nuorten koulutukseen, koska heidän vanhemmistaan suurempi osa on vain perusopetustason varassa. (Larja, Sutela & Witting 2015, 62–63, 66–67.)

#### 4.3 Koulutus hyvinvointi- ja kotoutumistekijänä

Raivio ja Karjalainen (2013) ovat Erik Allardtin (1976) hyvinvointiulottuvuuksia mukaillen muotoilleet osallisuuden perusedellytyksiksi kolme osa-aluetta: *having*, *acting* ja *belonging*. *Having* kuvaa muun muassa talouteen, koulutukseen ja terveyteen liittyvää osallisuutta, *acting* ihmisen omaa toimijuutta ja valtaisuutta ja *belonging* yhteisöihin kuulumista ja kiinnittymistä. Jos osallisuuskolmion osa-alueet ovat epätasapainoiset tai jonkin osa-alueen sisällön toteutumisessa on puutteita, uhkaa ihmistä osallisuusvaje ja syrjäytymisriski. (Raivio & Karjalainen 2013, 16–17.)

Koulutus tuo hyvinvointia ja vastaavasti sen puutteella on yhteys huono-osaisuuteen. Huono-osaisuuden ilmiöt ovat usein perityviä eli ylisukupolvisia. Huono-osaisuuden ylisukupolvisuudella tarkoitetaan vanhempien hyvinvoinnin ongelmien siirtymistä tai jatkumista lasten elämään (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Huono-osaisuuden ylisukupolvisuus). Ylisukupolvisuuteen vaikuttavat geneettiset, biologiset, psykososiaaliset ja sosioekonomiset tekijät, eli kyseessä on monitahoinen ilmiö. Yksilön perhetaustan on todettu vaikuttavan myöhempään hyvinvointiin monimutkaisten mekanismien kautta. Kuormittavia tekijöitä ovat mm. työttömyys, taloudelliset vaikeudet ja mielenterveys- ja päihdeongelmat, mutta myös suojaavia tekijöitä on tunnistettu. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Huono-osaisuuden ylisukupolvisuus.)

Matala koulutustaso ja sosioekonominen asema, toimeentulotukiasiakkuus ja mielenterveysongelmat ovat ilmiöitä, joihin on havaittu liittyvän ylisukupolvisuutta. Vaikutukset eivät ole aina suoraviivaisia, vaan monet eri ilmiöt kytkeytyvät yhteen: esimerkiksi vanhempien matala koulutustaso ennustaa usein myös lasten matalaa koulutustasoa, ja koulutukseen voi myöhemmin kytkeytyä esimerkiksi



toimeentulovaikeuksia tai mielenterveyden ongelmia. Mielenterveysongelmilla puolestaan on osittain geneettinen tausta, mutta toisaalta vanhempien mielenterveysongelmat vaikuttavat kodin ilmapiiriin ja vuorovaikutustapoihin ja sitä kautta myös lapsen psyykkiseen hyvinvointiin. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Huonosuorituksen ylisukupolvisuus.)

Koulutus on myös kotoutumiseen edistävästi vaikuttava tekijä. Koulutuksen kautta kielitaito karttuu ja mahdollisuudet integroitua työmarkkinoille paranevat. Koulutus myös ehkäisee syrjäytymistä. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Koulutus ja kielitaito.) Kielen oppimisen ja työllistymisen tai opiskelun ja koulutuksen kautta maahanmuuttajat saavat mahdollisuuden toimia suomalaisessa yhteiskunnassa tasavertaisina, mikä tukee kotoutumista (Opetus- ja kulttuuriministeriö. Maahanmuuttajien kotoutuminen). Koulutus on osallisuutta, ja se voimaannuttaa niin yksilöä kuin ympäröivää yhteiskuntaakin (Kolkka ym. 2015, 149).

#### 4.4 Korkea-asteen koulutus

Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään -hankkeen tavoitteena on saada lisää maahanmuuttajia korkea-asteen opintoihin, erityisesti sosiaali- ja terveysalalle (Diakonia-ammattikorkeakoulu. Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään). Korkea-asteen koulutus Suomessa tarkoittaa ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen koulutusta. Yhdessä nämä muodostavat korkeakoulujärjestelmän. Yliopistojen opetus pohjautuu tutkimukseen ja tutkimustulosten kautta yhteiskuntaan vaikuttamiseen. Ammattikorkeakoulujen lähestymistapa on enemmän käytännössä sekä työelämässä ja tämän kehittämisessä. Sekä yliopistoissa että ammattikorkeakouluissa voi opiskella alempia ja ylempiä korkeakoulututkin-  
toja. Yliopistoissa voi lisäksi suorittaa tieteellisen jatkotutkinnon, eli lisensiaatin tai tohtorin tutkinnon, jotka ovat korkeimmat mahdolliset tutkinnot suomalaisessa koulutusjärjestelmässä. (Opetusalan ammattijärjestö. Suomalainen kasvatus- ja koulutusjärjestelmä. Korkea-asteen koulutus; Opetus- ja kulttuuriministeriö. Suomen koulutusjärjestelmä.)

Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen toimintaa ohjaa oma lainsäädäntönsä, yliopistolaki ja ammattikorkeakoululaki. Laissa säädetään myös hakukelpoisuudesta ja opintoihin hakemisesta. Ammattikorkeakoululaissa (L 932/2014) todetaan, että opiskelijaksi voidaan hyväksyä henkilö, joka on suorittanut lukion tai ammatillisen perustutkinnon tai ulkomaalaisen vastaavan hakukelpoisuuden antavan tutkinnon. Opiskelijat valitaan korkeakoulujen yhteishaun kautta. Ammattikorkeakoulu voi kuitenkin järjestää myös yhteishaun ulkopuolisia valintoja, esimerkiksi jollekin tietylle ryhmälle. (L 932/2014.) Ammattikorkeakoulujen opinnoista säädetään valtioneuvoston asetuksessa ammattikorkeakouluista (A 1129/2014).

Sosiaali- ja terveysalan opintoja tarjoavat Suomessa useat eri ammattikorkeakoulut. Pääkaupunkiseudulla sosionomin ja sairaanhoitajan tutkintoihin voi opiskella esimerkiksi Arcadassa, Diakonia-ammattikorkeakoulussa, Laureassa ja Metropoliaassa (Studentum.fi. Sosiaali- ja terveysala; Metropolia. Koulutustarjonta.)

#### 4.5 Tutkintojen rinnastaminen ja ammattipätevyyden tunnustaminen

Maiden koulutusjärjestelmien erilaisuuden vuoksi ulkomailla suoritettut korkeakoulututkinnot täytyy rinnastaa suomalaisiin korkeakoulututkintoihin. Rinnastamispäätökset tekee Opetushallitus. Vasta kun rinnastus on tehty, voi hakea tehtävään, jossa lain mukaan on oltava tiettyntasoinen korkeakoulututkinto (Opetushallitus. Ulkomailla suoritettujen korkeakouluopintojen rinnastaminen tiettyihin Suomessa suoritettaviin opintoihin). Myönteinen rinnastamispäätös voidaan antaa, jos kokonaisuus vastaa laajuudeltaan, vaativuustasoltaan, sisällöiltään ja suuntautumiseltaan Suomen vastaavaa. Hakijalta voidaan vaatia myös täydentävää kouluttautumista: kokonaista tutkintoa voi vaatia täydentämään korkeintaan kolmanneksen koko tutkinnon laajuudesta ja opintosuorituksista puolet. (Opetushallitus. Ulkomailla suoritettujen korkeakouluopintojen rinnastaminen tiettyihin Suomessa suoritettaviin opintoihin.)

Rinnastuksia tehdään kaikkiin suomalaisiin korkea-asteen tutkintoihin, eli alempaan tai ylempään korkeakoulu- tai ammattikorkeakoulututkintoon ja lisensiaatin tai tohtorin tutkintoon (Opetushallitus. Korkeakoulututkinnon tason rinnastaminen). Tutkinnon rinnastamispäätöstä hakevan kielitaito ei vaikuta Opetushallituksen päätökseen eli Opetushallitus ei ota kantaa hakijan kielitaitoon. Tarvittava kielitaito täytyy pystyä pyydetessä todistamaan, kun hakee rinnastetulla tutkinnolla virkaa. (Opetushallitus. Rinnastaminen oikeustieteellisen alan tutkintoon.) Rinnastamispäätökset pohjaavat lakiin ulkomailla suoritettujen korkeakouluopin-  
tojen virkakelpoisuudesta (L 1385/2015).

Kun ulkomailla tutkinnon suorittanut henkilö haluaa työskennellä Suomessa, saattaa ammattipätevyyden tunnustaminen ja tutkinnon rinnastaminen tulla ajankohtaiseksi. Jos ammatti, jonka tehtävään henkilö haluaa hakea, on säännelty, menetellään erityisellä tavalla. Säännelty ammatti tarkoittaa, että ammatista on säädetty laissa eli laki määrää esimerkiksi millaisella tutkinnolla ammatissa voi työskennellä. (Infopankki. Ulkomainen tutkinto Suomessa.) Säänneltyjä ammatteja Suomessa ovat esimerkiksi aineenopettajan, eläinlääkärin, asianajajan, sosionomin ja sairaanhoitajan ammatit (Opetushallitus. Pätevyys ammattiin ulkomailla suoritettun tutkinnon perusteella).

Ammattipätevyyden säänneltyyn ammattiin myöntää siitä ammattialasta vastaava viranomaisena. Sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten tutkintojen tunnustamisesta vastaa Sosiaali- ja terveysalan valvonta- ja lupavirasto Valvira (Valvira. Tutkintojen tunnustaminen). Vastaavasti asianajajien ammattipätevyyden tunnustaa Asianajajaliitto ja eläinlääkärin Elintarviketurvallisuusvirasto (Opetushallitus. Pätevyys ammattiin ulkomailla suoritettun tutkinnon perusteella). Julkisella sektorilla eli valtion tai kuntien tehtävissä työskennellessä viranomaisen ammattipätevyyden tunnustamista vaaditaan. Yksityisellä sektorilla työnantajat päättävät itse, hyväksytäänkö työnhakijan koulutus. (Infopankki. Ulkomainen tutkinto Suomessa.)

## 5 MENTOROINTI

### 5.1 Mentoroinnin määrittely

Mentorointi on yksi ohjauksen muodoista (Leskelä 2005, 23; Kupias & Salo 2014, 19). Sen ytimessä ovat kuunteleminen, keskustelu ja uudet oivallukset (Kupias & Salo 2014, 19; Garvey 2014, 363). Perusasetelmassa toiminnan osapuolina ympäristöstä riippumatta ovat perinteisesti olleet kokeneet *mentorit* ja kokemattomamat *aktorit* (Leskelä 2005, 23, 25; Kupias & Salo 2014, 11–12). Mentoroinnin juuret ovatkin mestari-kisälli-oppipoika -toiminnassa (Onnismaa 2007, 87).

Mentorointi-sana tulee antiikin Kreikasta Odysseuksen tarustosta. Odysseus pyysi ystäväänsä Mentoria huolehtimaan pojastaan Telemakhoksesta sotaretkiensä ajaksi. (Kupias & Salo 2014, 13; Leskelä 2005, 21.) Mentor, joka olikin Mentoriksi naamioitunut jumalatar Athena, ohjasi ja kasvatti poikaa hänen tehtävissään (Karjalainen 2010, 31). Mentoroinnin nykyinen muoto tulee Japanista, jossa ikää ja kokemusta on aina kunnioitettu ja arvostettu. Japanista se levisi Amerikkaan. (Kupias & Salo 2014, 14.) Siellä mentorointia on käytetty erityisesti yritysmaailmassa urakehityksen edistäjänä (*career mentoring*), jolloin se lähestyy sponsorointisuhdetta (Leskelä 2005, 24; Ristikangas ym. 2014, 24). Suomeen mentorointi saapui 1970-luvulla (Kupias & Salo 2014, 14).

Nykyään mentoroinnissa on useampia ulottuvuuksia, eikä se ole enää niin hierarkkista (Ahlfors, Saarela, Vanhanen & Wetzter-Karlsson 2014, 5). Määrittelyä ja tarkastelua vaikeuttaa mentoroinnin kehittyminen ja käyttäminen kulttuuri- ja kielisidonnaisesti (Ristikangas, Clutterbuck & Manner 2014, 23). Sen lähimenetelmiä ja -termejä englannin kielessä ovat *advising*, *counseling*, *supervising* ja *tutoring* (Leskelä 2005, 23.) Myös *couching* on lähellä mentorointia (Ristikangas ym. 2014, 23).

Eurooppalaista mentorointia on kuvattu psykososiaaliseksi mentoroinniksi (*psychosocial mentoring*), joka kehittää muun muassa ajattelua ja vahvistaa it-

searvostusta (Leskelä 2005, 24). Muita tunnuspiirteitä kuvataan olevan tavoitteellisuus ja kehittymiseen tähtääminen sekä kahdensuuntainen oppiminen. Euroopalaisessa mentoroinnin mallissa mentori ohjaa aktoria kehittämään tämän omaa ajattelua ja päätöksentekoa. (Ristikangas ym. 2014, 24–25.)

Tyypillisesti mentorointi on parimentorointia eli jokaisella aktorilla on henkilökohtainen mentori. Parimentoroinnin hyviä puolia on sen ketteryys esimerkiksi aika-tilojen sopimisessa ja nopeamman luottamuksellisuuden syntymisessä. On tärkeää, että osapuolten odotukset toisiaan kohtaan ovat realistiset. (Kupias & Salo 2014, 26–27.) Ryhmämentoroinnin tavallinen syy on, että mentoreita ei saada tarpeeksi (Kupias & Salo 2014, 27). Ryhmämentorointiin pätevät ryhmän muodostumisen lainalaisuudet ja vaiheet. Luottamuksellisuus jaetuista asioista ja samanarvoisuus ryhmän jäsenten kesken korostuvat. (Pesonen & Vihonen 2010, 26–27.) Ryhmässä aktorit saavat tukea toinen toisistaan ja heidän keskinäiset suhteensa saattavat tulla tiiviimmiksi kuin suhde aktoriin (Kupias & Salo 2014, 27, 29).

Mentorointi on vuorovaikutusta (Ahlfors ym. 2014, 9). Monikulttuurisissa mentorointitilanteissa on läsnä ihmisiä erilaisista kulttuuritaustoista ja elämäntilanteista. Tavat olla vuorovaikutuksessa eri toimintaympäristöissä ovat osin kulttuurisidonnaisia ja tiedostamattomia. Ihmisen käyttäytymistä ja toimintaa ohjaavat arvot ja normit syntyvät pitkän ajan kuluessa esimerkiksi historian ja asuinympäristön vaikutuksesta. On mahdollista, että monikulttuurisissa mentorointitilanteissa tulee esimerkiksi väärinymmärryksiä. Tärkeää on toimia kulttuurisensitiivisesti erot tiedostaen ja erilaisuutta arvostaen sekä aktiivisesti välttää stereotyyppioita. (Pesonen & Vihonen 2010, 18–19.)

Mentoroinnilla katsotaan olevan runsaasti erilaisia hyötyjä. Mentorointiprosessissa niin mentorit kuin aktoritkin oppivat uusia taitoja ja heidän tietonsa lisääntyy. Mentorit saattavat oppia esimerkiksi johtamisen taitoja ja aktoreiden itsetunto vahvistuu ja hyvinvointi lisääntyy. (Garvey 2014, 371.) Vahva itsetunto kasvattaa uskoa tulevaan. Mentorointi myös voimaannuttaa ja maahanmuuttajakontekstissa tukee kotoutumisprosessia, millä voi olla hyvinvointivaikutuksia koko aktorin

perheeseen. (Vanhanen, Ahlfors, Saarela & Wetzter-Karlsson 2013, 177.) Mentorointi tarjoaa kokemuksen ja asiantuntijuuden jakamista, keskustelukumppanuutta ja aktorin tarpeisiin vastaavaa ohjausta. Nämä lisäävät aktorien myönteisyyttä, eheytymistä, stressin vähentymistä ja tulevaisuuden jäsentymistä. (Leskelä 2005, 242–243.) Mentorointia kritisoidaan tavasta käyttää sitä harkitsematta eli arvioimatta istuuko se hyvin kyseiseen toimintaympäristöön ja yhteisöön. Myös odotukset mentoroinnin suhteen ovat usein epärealistiset: esimerkiksi henkilöstön kehittymiseen tai menestymiseen ei useinkaan ole nopeita ratkaisuja. (Garvey 2014, 372.)

## 5.2 Mentorointi oppilaitoksissa

Yksi mentoroinnille tyypillinen toimintaympäristö on oppilaitokset. Oppilaitosmentorointi on tavoitteellista ja aktorin kasvuun pyrkivää, ja siinä saattaa olla eri ohjausmuotojen, kuten perehdytyksen, piirteitä. (Kupias & Salo 2014, 60–61.) Mentoroinnin lähikäsite oppilaitosympäristössä on tutorointi. Tutorointi on aloittelevalle opiskelijalle tarjottavaa, mentorointia kapea-alaisempaa, vanhemman vuosikurssin opiskelijan kokemuksesta rakentuvaa ohjausta. (Mäkinen, Hintikka, Kilpikivi, Laitinen-Väänänen & Salonen 2009, 11.) Kun mentorointi tapahtuu opiskeluun liittyvässä työharjoitteluympäristössä, korostuvat opiskelijalta eli aktorilta vaadittavista taidoista kyky reflektoida ja ottaa vastuu omasta oppimisestaan sekä vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot (Mäkinen 2014, 202).

Oulun ammattikorkeakoulun journalistiopiskelijoille toteutetussa vertaisryhmämentoroinnin pilotissa vuosina 2014–2015 saatujen kokemusten mukaan oppilaitoksessa mentorointi saattaa sekoittua helposti tutorointiin. Jotta mentoroinnissa pääsee syvemmälle kunkin osallistujan henkilökohtaisiin tarpeisiin, tulee sen ajoittua ihanteellisesti vasta tutoroinnin ja muun oppilaitosperehdytyksen jälkeen. Pilotin tulosten mukaan uudet opiskelijat eli aktorit saivat mentoroinnista vanhemmilta opiskelijoilta eli mentoreilta arvokasta kokemustietoa sekä luottamusta tulevaan. Lisäksi mentorointi tarjosi esimerkiksi jaksamiseen liittyvää keskustelua.

Mentorit kokivat kehittymistä ryhmän ohjaamisessa ja vuorovaikutuksessa. (Silanpää 2015.)

Myös Diakonia-ammattikorkeakoulun hanketoiminnassa on käytetty mentorointia muissakin yhteyksissä kuin Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään -hankkeessa. Opin portailta Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeen parimentoroinnissa kokoonnuttiin opiskelijakahvilassa tai tukipajoissa tavoitteena tukea maahanmuuttaja- ja romanitaustaisten opiskelijoiden opintoja. Mentorointitoiminta järjesti myös yhteisiä tapahtumia esimerkiksi eri maiden ruokakulttuureihin liittyen. Mentoroinnin osapuolet olivat kokeneet haasteellisena tapaamisaikojen löytymisen, erityisesti työharjoittelujaksojen aikana. Lisäksi mentorit kokivat tarvitsevansa koulutusta monikulttuurisesta ohjauksesta. (Nuottila 2017, 69–71.)

Lisäksi Helsingin yliopistolla on oma mentorointiohjelma. Ryhmämentorointiohjelma kestää noin puoli vuotta ja mentoreina toimivat yliopiston alumniverkoston jäsenet (Helsingin yliopisto. Mentorointi.) Mentoroinnin keskusteluteemat osaamisen tunnistamisesta ja vahvistamisesta on koettu hyödylliseksi ja aikataulujen yhteensovitus haastavaksi (Kanniainen 2018). Göteborgin yliopiston mentorointiohjelmaa tarjotaan maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille, jotka ovat päättäneet toisen asteen opinnot tai juuri aloittaneet tai keskeyttäneet yliopisto-opinnot. Mentoroinnin tavoitteena on olla hauskaa ja hyödyllistä molemminpuoliseen oppimiseen tähtäävää. Yhteistyökumppaneina heidän mentorointiohjelmassaan on yliopiston ylioppilaskunta sekä Göteborgin kaupungin Refugee Guide Project. (University of Gothenburg. Mentoring programme.)

Crul & Schneider (2014) ehdottavat, että Euroopassa tulisi panostaa mentorointitoimintaan nykyistä enemmän ja saada se kiinteäksi osaksi koulutuksen rakennetta. Erityisesti mentoroinnista hyötyisivät maahanmuuttajataustaisten perheiden lapset ja nuoret. Korkeammalla asteella opiskelevat mentorit pystyvät roolimalleina tukemaan nuoren itsetunnon, itseluottamuksen, sosiaalisten taitojen ja kognitiivisten kykyjen kehittymistä. Mentoroinnin avulla esimerkiksi lukiolaisia voi tukea korkea-asteen opintoihin. (Crul & Schneider 2014, 1–2, 5, 7.)

Suomalaisen yhteiskunnan arvot, kuten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, näkyvät ja toteutuvat myös suomalaisissa kouluissa. Opettajalla ei ole auktoriteettiasemaa ja suhde oppilaisiin on muutenkin epämuodollinen. Tämä saattaa olla autoritäärisestä yhteiskunnasta tulevalle maahanmuuttajalle uusi asia ja heijastella myös mentorointisuhteeseen. Toimivan mentorointisuhteen näkökulmasta on tärkeää, että mentori tuo heti alussa esille, että vastuu ja päätösvalta ovat aktorilla. Mentorin tehtävä on kannustaa avoimeen vuorovaikutukseen. (Pesonen & Vihonen 2010, 21.)

### 5.3 Mentorointi työelämässä

Kupias ja Salo (2014) asettavat mentoroinnin työelämään sijoittuvan opastuksen ja ohjauksen janalla keskelle: Opastuksen päässä janaa on tiedon ja taitojen välittämisen tehtävät kuten asiantuntijakouluttajat ja perehdyttäjät. Toisessa päässä janaa työnohjaus ja fasilitointi edustavat ohjauksellisempia tehtäviä tavoitteenaan saada ohjattavan omat ajatukset ja osaaminen nousemaan esiin (Kupias & Salo 2014, 19.) Työpaikoilla käytetään mentoroinnin lisäksi runsaasti myös muita edellä mainittuja työntekijän oppimiseen ja kehittymiseen tähtäviä ohjauksen muotoja (Karjalainen 2010, 12).

Työelämän ympäristöistä erityisesti opetuslalla on käytetty mentorointia. Alan opiskeluun kuuluvat harjoittelut tuovat työssä oleville opettajille ohjaukskokemusta, mikä helpottaa mentorointisuhteiden muodostamista uusien opettajien työurien alkuvaiheessa. Työelämämentoroinnin yksi fokus on uuden työn ja siihen tarvittavien taitojen sekä organisaation ja sen toimintojen omaksuminen. Mentorin kanssa pystyy käymään myös urakehitykseen ja työssä kehittymiseen liittyviä keskusteluja. (Karjalainen 2010, 29, 40.) Opetusalan lisäksi mentorointia käytetään paljon myös yritysmaailmassa sekä sosiaali- ja terveysalalla. Esimerkiksi Iso-Britannian julkisen terveydenhuollon (National Health Service, NHS) työntekijöistä 230 000 osallistui mentorointiin vuonna 2004. NHS on Euroopan suurin työnantaja noin 1,3 miljoonalla työntekijällään. (Garvey 2014, 363.)



Yhdysvalloissa mentorointia käytetään erityisesti urakehitystä tukemaan (Kupias & Salo 2014, 14). Omat mentorointiohjelmansa ovat esimerkiksi Boeingilla (Boeing. Rotational Programmes) ja Yhdysvaltain merivoimilla (Beard 2016). Lisäksi yritykset, kuten Bloomingdale's, osallistuvat järjestöjen mentorointiohjelmiin tarjoten esimerkiksi taloudellista tukea (Bloomingdale's. Working to improve lives since 1998), tai tilat toiminnalle, kuten on tehnyt esimerkiksi Starbucks (Dahlstrom 2018). Pohjois-Amerikkaan verrattuna Euroopassa yritykset eivät ole mentorointitoiminnassa niin vahvasti mukana, mutta muutamia esimerkkejä on Belgiasta, Hollannista, Iso-Britanniasta, Itävallest ja Saksasta (Petrovic 2015, 11).

Suomalaisessa työelämässä oma mentorointiohjelmansa oli esimerkiksi Aaltoyliopistolla. Ohjelman tavoitteena oli tukea henkilöstöä projektijohtamisessa, tutkimuksessa ja verkostojen luomisessa. Myös Raha-automaattiyhdistys (nyk. Veikkaus) tarjosi mentorointia esimiehilleen tavoitteena kehittää esimiesroolia pitkäkestoisesti. (Kupias & Salo 2014, 99, 110–111.) Väestöliiton Womento-työuramentoroinnin osapuolia ovat koulutetut maahanmuuttajanaiset ja heidän työelämämentorinsa samalta alalta. Työuramentoroinnin tavoitteena on kehittää naisten työelämävalmiuksia ja -taitoja ja auttaa heitä integroitumaan osaamistaan vastaaville työmarkkinoille. (Ahlfors ym. 2014, 6–7.)

Organisaatio voi hakea tuottamalleen tai sisäisesti toteuttamalleen mentorointiohjelmalleen akkreditointia. European Mentoring & Coaching Council (EMCC) on asettanut kansainväliset standardit mentoroinnille (EMCC. What are the International Standards for Mentoring and Coaching Programmes ISMPC?). Kuusi ydinstandardia ovat: toiminnan tavoitteen selkeys, osapuolten ja sidosryhmien koulutus, valinta- ja matching-prosessit, mittaus- ja arviointiprosessit, toiminnan korkealaatuinen eettisyys sekä tuki ja johtaminen (EMCC. What are the core standards?).

Ruotsissa tehtiin vuonna 2017 pilottitutkimus hiljattain maahan saapuneiden pakolaisten integroitumisesta työmarkkinoille mentorointiohjelman avulla. Vastavanlaisia hankkeita on toteutettu myös esimerkiksi Kanadassa, Saksassa ja Tanskassa. Tuloksissa kerrotaan, että mentorointi edistää miesten uraa hieman

paremmin, kuin naisten. Tämä tulosten suunta näkyy myös aikaisemmissa tutkimuksissa. Mentorointi ei kuitenkaan näyttäydy nopean aikavälin ratkaisuna työmarkkinoille integroitumiseen. Mentorin sukupuolella, syntymaalla tai mentori-aktori -parien tapaamisten tiheydellä ei tutkimuksen mukaan ollut merkitystä tuloksiin. (Månsson & Delander 2017, 51, 57–58.)

## 6 OSASUORITUS 1: TARVEKARTOITUS MENTOROINNIN SISÄLLÖISTÄ

### 6.1 Kartoituksen tarve ja tavoite

Hankkeen opiskelijoiden kanssa toteutettu tarvekartoitus muodostaa opinnäyte-työni ensimmäisen osasuorituksen. Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työ-elämään -hankkeen kontekstissa mentorointi toteutuu oppilaitosympäristössä ja käyttäjäryhmänä ovat tutkinto-opintoja tavoittelevat hankkeen maahanmuuttaja-opiskelijat. Tarvekartoituksen tavoitteena oli selvittää opiskelijoiden toiveita ja tarpeita mentoroinnin sisällöiksi ja saada ideoita suunnittelun tueksi. Tarvekartoitus toteutettiin ryhmäkeskusteluna pienryhmissä.

Kohderyhmä on hyvä ottaa mukaan heille suunnatun toiminnan valmisteluun. Maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien mentorointiprosessia tutkinut Mäkinen (2014) suosittelee, että opiskelijat otetaan mentorointiprosessin suunnitteluun mukaan (Mäkinen 2014, 237). Kartoituksessa asiakas eli hankkeen maahanmuuttajaopiskelija sai osallistua hänelle tarjottavan palvelun eli mentoroinnin suunnitteluun. Asiakkaat otetaan yhä useammin mukaan kehittämään heille suunnattuja palveluja (*co-design, co-creation*). (Niskala, Kairala & Pohjola 2017, 8). Asiakaslähtöistä toimintaa ja sen suunnittelua sekä osallistumisen ja osallisuuden teemoja on käsitelty tässä työssä luvussa kolme.

### 6.2 Toteutustapana ryhmäkeskustelut

Toiveita ja tarpeita kartoitettiin ryhmäkeskusteluilla. Ryhmäkeskustelut toteutettiin pienryhmissä hankeopintojen kevätlukukauden orientaatioilloissa tammi-kuussa 2018. Hankkeessa aloittaville ja jatkaville opiskelijoille oli oma orientaatio, joten ryhmäkeskustelut pidettiin kahtena iltana. Ryhmän tai yhteisön ideointimenetelmiä käytetään uutta luodessa, jolloin ryhmätyöskentely on merkityksellinen osa prosessia (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 143).

Työskentelyn aluksi kerrottiin lyhyesti mentoroinnista tässä hankkeessa esimerkiksi nimeämällä toiminnan osapuolet ja kuvaamalla toiminnan tarkoitus. Sen jälkeen ohjeistettiin ryhmäkeskustelu: keskustelun jälkeen ryhmän tuli kirjata fläppitaulupaperille mielestään oleelliset teemat, joita mentoroinnin tulisi sisältää. Pyy-sin kirjaamaan sanan 'mentorointi' paperin keskelle ja sijoittamaan ryhmäläisten valinnat sisällöiksi sanan ympärille. Ohjasin ryhmiä pohtimaan asiaa kysymysten kautta, kuten: Mistä haluat lisää tietoa? Miten mentori voisi tukea sinua?

Opiskelijat saivat ryhmäkeskustelun tueksi valmistelemani tukipaperin (LIITE 2). Tukipaperi sisälsi ideoita teemoista, mihin mentoroinnilla voisi vastata eli mitä mentoroinnin sisällöt voisivat mahdollisesti olla. Tein tukipaperin, jotta nekin opiskelijat, joille mentorointi olisi täysin uusi asia, pääsisivät ideointiin mukaan. Tukipaperin teemat olivat: pääsykokeet, muut opiskelutaidot, työelämä, keskustelu / suomen kieli ja elämänhallinta. Jokaisen teeman alla oli tarkennettuja sisältöjä. Tukipaperin käyttö ryhmätyössä ohjeistettiin vapaaehtoiseksi eli ideoida sai vapaasti.

Ryhmät työskentelivät itsenäisesti, mutta kiertelin ryhmissä varmistamassa tehtävänannon ymmärtämisen. Työskentelyajan päätyttyä jokainen ryhmä esitteli omat tuotoksensa. Tein esitysten aikana muistiinpanoja. Lisäksi otin fläppitaulupapereilla olevat posterimaiset esitykset talteen jatkotyöstämistä varten. Talletin posterit asianmukaiseen säilytykseen: lukittuun, henkilökohtaiseen kaappiini kampuksella. Ryhmätöitä tuotettiin yhteensä yhdeksän.

Tarvekartoituksen tulokset olivat yhtä kuin ryhmien tuotokset. Valitsin mentoroinnin sisällöksi eniten toiveita saaneet osa-alueet, jotka olivat: Diakin oppimisympäristöt ja opiskelutaidot, suomen kielen itseopiskelu, pääsykokeet, työharjoittelu ja työelämä sekä hyvinvointi ja elämänhallinta. Tulokset toimivat mentoroinnin MoodleRooms-alustan välilehtien aiheina. Tiedotin työelämätahoa eli hankkeen työntekijöitä tarvekartoituksen tuloksista sähköpostitse.

Kuvatun kaltaisessa työskentelyssä on piirteitä aivoriihi- tai toivelistatekniikasta, molemmat sopivat ideointimenetelmiksi ryhmien kanssa. Aivoriihessä haetaan

ratkaisua ongelmaan tai etsitään uutta lähestymistapaa. Toivelistatekniikalla kartoitetaan asiakkaiden tarpeita ja odotuksia. (Ojasalo ym. 2009, 146, 156.) Yhteisessä suunnittelussa asiakkaiden tai käyttäjien kanssa voi käyttää osallistavia menetelmiä soveltaen ja muokaten (Heikkanen & Tuomi 2014, 24).

Opiskelijoita tiedotettiin etukäteen suullisesti ja sähköpostitse mentorointitoiminnan alkamisesta, toiveiden kartoittamisesta sekä näiden kytkeytymisestä opin- näytetyöhöni. Tiedotus toistettiin ryhmätyöskentelyn aluksi: suullisesti esitetty ja samalla nähtäväksi heijastetussa tiedoksiantolomakkeessa (LIITE 1) kerrattiin ja tiedotettiin ryhmätyöskentelyn liittyminen opinnäytetyöhön ja henkilöiden suostumus osallistumiseen. Tiedoksiantolomakkeessa toiminta nimetään *työpajamenetelmäksi*; tässä raportissa sana on vaihdettu paremmin kuvaavaan *tarvekartoitukseen*. Mikäli aineiston keruutilannetta ei tallenneta eikä henkilöiden tunnistetietoja kerätä, riittää suullinen informointi ja osallistujien suostumus, suullisen ja kirjallisen luvan pätevyudessa ei ole eroa (Kuula 2006, 119, 121). Lisäksi opiskelijoita tiedotettiin opinnäytetyön eettisistä seikoista, kuten materiaalin tallennuksesta, hävittämisestä ja tulosten julkaisemisesta. Opinnäytetyöprosessia varten olin hankkinut tutkimusluvan Diakonia-ammattikorkeakoululta.

### 6.3 Arviointi ja kehitysideat

Osasuoritusten arvioinnissa yhdistyvät itsearviointini ja mentoroinnin osapuolilta kerätty arviointi sekä muu, kuten hanketyöntekijöiden kanssa keskusteluissa esille tullut toimintaa kehittävä tieto. Tämän osasuorituksen arvioinnin pääpaino on itsearviointinissa.

Tarvekartoituksen mahdolliseen toistamiseen löytyi muutamia kehitysehdotuksia. Jos tarvekartoitus toistetaan samanlaisena, tulee mentoroinnista alustaa ennen ryhmäkeskustelua perusteellisemmin. Onnistunut mentorointiprosessi edellyttää tavoitteellisuutta ja aloitukseen panostamista (Kupias & Salo 2014, 135, 154). Ennen ryhmätyöskentelyn alkua eräs hankkeessa vasta aloittava opiskelija kommentoi: ”Jos ei tiedä millaista hankkeessa opiskelu tulee olemaan, on vaikeaa tietää, millaista tukea tulee tarvitsemaan”.

Myös kartoituksen ajoitusta tulee pohtia uudestaan. Orientaation sijaan kartoituksen paikka voisi olla mentorointitoiminnan alkutapaamisessa, johon myös mentorit osallistuvat. Tällöin työskentely toimisi samalla mentorointiryhmien oman toiminnan suunnitteluna. Kartoitus voisi tällöin toteutua esimerkiksi toivekarttana, jossa toiveet kootaan suurelle kartongille kollaasitekniikalla eli lehtikuvia ja -sanoja sekä piirtämistä tai värittämistä yhdistellen. Toivekartan tekeminen olisi ryhmäläisten yhteinen, tutustumista tukeva toiminnallinen tuokio alkutapaamisessa. Valmiit toivekartat voisivat olla tallessa joko mentorilla tai mentorointitoiminnan koordinaattorilla ja ne kulkisivat mentorointitoiminnan väli- ja lopputapaamiseen ryhmien tarkasteltaviksi uudelleen.

Tarvekartoituksen paikkaa ja uudistettua muotoa alkutapaamisessa puoltaa myös se, että tämän hankkeen mentorointitoiminnassa kartoituksen tarve ei enää ole toimia samalla tavalla toiminnan rungon suunnittelun tukena, koska suunnittelutyö on jo kerran tehty. Kartoituksen uusi tarkoitus onkin toimia täsmällisemmin kunkin mentorointiryhmän oman toiminnan suunnittelun työkaluna. Kehitysehdotus tarvekartoituksen ajankohdan siirtämiseksi palvelee mahdollisia muita tahoja, jotka ovat käynnistämässä mentorointia tässä hankkeessa toteutetun ja opinnäytetyössä kolmantena osasuorituksena esiteltävän työohjeen mukaisesti.

Tukipaperin roolia ryhmätyöskentelyssä tulee harkita. Tukipaperi saattaa olla liian ohjaava, vaikka sen käyttö ohjeistetaan vapaaehtoiseksi. Riskinä on, että opiskelijoiden omat ideat eivät pääse nousemaan esiin. Tammikuussa 2018 toteutetussa kartoituksessa tuotoksiin tuli myös ryhmien omia lisäyksiä ja painotuksia, eikä kaikkia tukipaperin aiheita käytetty. Voisi siis päätellä, että tukipaperi ei ainakaan tällä kertaa ollut liian ohjaava. Tukipaperista poimitut asiat olivat opiskelijoiden valintoja mentoroinnin sisällöiksi ja sellaisenaan arvokkaita ja hyödynnettävissä, vaikka ne eivät olisikaan opiskelijan itsensä keksimiä.

Hankkeen opiskelijoilta kerättiin mentorointitoiminnan väliarviointi maaliskuun loppussa 2018 (LIITE 5). Nimetön kysely toteutettiin paperilomakkeina ja se täytettiin mentorointitoiminnan välitapaamisessa. Lisäksi välitapaamisen jälkeen hankkeen oppituntien alussa tavoitettiin muutamia opiskelijoita, jotka eivät olleet paikalla välitapaamisessa. Toiminnan kehittämisen kannalta oli erityisen tärkeää

saada arviointitietoa niiltä opiskelijoilta, jotka eivät olleet aktiivisesti mentorointitoiminnassa mukana. Kyselyn täytti lopulta yhteensä 31 hankkeen opiskelijaa.

Arviointikyselyssä (LIITE 5) tarvekartoitusta koskevassa kysymyksessä (kysymys 4) tiedusteltiin, kokeeko opiskelija saaneensa vaikuttaa mentorointitoiminnan sisältöön. Suurin osa, yli kaksi kolmasosaa, vastasi kyllä. Noin kolmasosa vastauksista oli joko tyhjiä tai vastaaja ilmoitti, että ei ollut ollut mukana orientaatioillassa, jolloin tarvekartoitus tehtiin. Yksi vastaaja koki, että ei ollut saanut vaikuttaa sisältöön. Aktorilähtöisessä mentoroinnissa aktorin omat tavoitteet ja intressit ovat merkittävässä asemassa (Kupias & Salo 2014, 23).

Tarvekartoitus antoi arvokasta tietoa hankkeen maahanmuuttajaopiskelijoiden toiveista ja tarpeista mentoroinnille ja auttoi suunnittelemaan mentorointitoimintaa. Lisäksi hankkeen opiskelijat saivat olla mukana suunnittelemassa heille suunnattua toimintaa. Tarvekartoituksen tavoitteet voi katsoa toteutuneiksi.

## 7 OSASUORITUS 2: MOODLEROOMS MENTOROINNIN VÄLINEENÄ

### 7.1 Tavoitteena vuorovaikutusalusta ja tietopankki

Toiseksi osasuoritukseksi valitsin mentorointitoiminnan välineeksi luomani MoodleRooms-alustan. Tavoitteena oli rakentaa Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään -hankkeen mentorointitoimintaan osallistuville mentoreille ja aktoreille verkkoviestinnän ympäristö. Sähköisen alustan tarkoituksena oli palvella vuorovaikutuspaikkana sekä mentorointiryhmien sisäisesti että koko joukon kesken. Lisäksi alustan tavoitteena oli toimia tietopankkina ja tiedotuskanavana ajankohtaisissa mentorointiin ja hankkeen opintoihin liittyvissä asioissa.

Virtuaalimentorointi eli niin sanottu e-mentorointi ja sen eri viestintävälineet ovat tyypillistä tälle ajalle, jossa ihmiset viestivät verkossa avoimemmin kuin kasvotusten. Kirjoitettua keskustelua on helpompi arvioida, mutta toisaalta väärin tulkintojen mahdollisuus lisääntyy. (Ristikangas ym. 2014, 167–169.)

### 7.2 Alustan valinta, rakentaminen ja ylläpito

Kinnunen (2013) esittelee työssään kehitysehdotuksia Väestöliiton Womento-mentorointiohjelmaan. Verkkoviestintään hän suosittelee ympäristöä, joka ei vaadi jäsenyyttä ja joka voisi samalla toimia tietopankkina. (Kinnunen 2013, 68.) Diakin käyttämä oppimisalusta on MoodleRooms ja sitä käyttävät tutkinto-opiskelijoiden lisäksi avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijat sekä hankeopiskelijat. MoodleRoomsien valinta verkkoviestintäympäristöksi myös mentorointitoiminnalle tuntui loogiselta. MoodleRoomsissa Diakin opiskelija pääsee kurssivalikoimansa ”huoneisiin”, eli jokaisella kurssilla on omat sivunsa. Huoneen välilehdiltä löytyvät muun muassa kurssin sisältö, oppimistehtävien ohjeistus ja palautuskansio sekä keskustelualueet ja etäyhteyslinkit.



MoodleRoomsien käyttö sähköisenä tietopankkina paperisten tiedotteiden sijaan tukee myös Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään -hankkeen kestävän kehityksen tavoitteita. Sähköiset oppimisympäristöt ja digitaalinen materiaali vähentävät muun muassa matkustuksen tarvetta ja paperista syntyvää jätettä (Diakonia-ammattikorkeakoulu. Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään).

Sain mentoroinnin MoodleRooms-alustan koostamiseen koulutusta Diakin IT-henkilöstöltä. Loin ensin huoneen rungon eli välilehdet, niitä tuli kahdeksan (LIITE 3). Nämä välilehdet syntyivät edellisessä luvussa esitellyn tarvekartoituksen eli hankkeen opiskelijoiden toiveiden ja tarpeiden tuloksena. Tutkin ryhmätöiden tuloksia ja muistiinpanojani esitystilanteista ja poimin eniten esiintymisiä saaneet aihepiirit. Pysin rinnalla muistamaan mentoroinnin tavoitteen hankkeen näkökulmasta eli mitkä toiminnot ja sisällöt mentoroinnissa tukisivat opiskelijaa parhaiten hankeopinnoissa ja hänen polullaan kohti tutkinto-opiskelua.

Numeroimattomalla avausvälilehdellä toivotan lukijan tervetulleeksi ja esittelen huoneen sisällön. Ensimmäisellä välilehdellä esittelen hankkeen mentorointiohjelman tavoitteet, aikataulun ja sisällön sekä kertaan, mitä mentorointi tarkoittaa. Toisella välilehdellä esittelen mentorointiryhmien jäsenet. Lisäksi lehdellä sijaitsee etäyhteyshenkilöt ja mentorointiryhmien omat keskustelualueet. Kolmannen välilehden otsikko on ”Diak, opiskeleminen, pääsykokeet” ja se sisältää esimerkiksi hyödyllisiä linkkejä Diakista sekä Diakin hakijapalveluiden koostaman hakuinformaation.

Neljännellä välilehdellä on runsaasti erilaisia suomen kielen harjoituksia, joiden koostamisesta vastasi hankkeen suomen kieltä opettava projektipäällikkö. Lisäksi välilehdellä on ylläpitämäni viikoittainen teemakeskustelupalsta. Viidennen välilehden sisältö koskee työharjoittelua sosiaali- ja terveysalalla. Tämän sivun keskustelupalstan tavoitteena oli harjoitteluun liittyvä keskustelu ja kysymykset sekä mentoreiden harjoittelukokemusten jakaminen. Viimeisen yhteisen välilehden aiheena oli hyvinvointi ja elämänhallinta. Esittelen siellä mielen ja kehon hyvinvointia ja sitä kautta opinnoissa jaksamista. Välilehdeltä löytyy liikunta- ja rentoutumismahdollisuuksia. Välilehdistä viimeinen on mentoreiden keskustelualue,

jonka tavoitteena oli toimia ohjauksellisena keskustelupaikkana mentorointitoiminnan koordinaattorin ja mentoreiden välillä.

Mentoroinnin MoodleRooms-huoneeseen kuuluvia ylläpitotehtäviä mentorointikauden aikana ovat muun muassa: hankkeessa keskeyttävien poistaminen ja uusien opiskelijoiden lisääminen alustalle sekä ajankohtaisten tiedotteiden lisääminen välilehdille joko keskustelupalstalle kirjoittamalla tai tiedostona.

### 7.3 Arviointi ja kehitysideat

Tässä osasuorituksessa arvioinnin pohjalla on itsearviointini sekä hankkeen opiskelijoilta kerätty väliarviointikysely (LIITE 5).

Tekstiä sisältävissä opinnäytetyötuotteissa on huomioitava, että tekstit varmasti palvelevat kohderyhmää (Vilkkä & Airaksinen 2004, 51). Tämä MoodleRoomsien rakentamisessa pyrittiin ottamaan huomioon, teksti kirjoitettiin selkeällä suomella eikä tekstiä ollut välilehdillä paljon. Hankkeen opiskelijat ovat kuitenkin suomen kielen taidoiltaan hyvin heterogeeninen ryhmä, joten on todennäköistä, että MoodleRooms ei palvellut kielen näkökulmasta kaikkia yhtä hyvin.

Ylläpitäjä voi nähdä MoodleRoomsista erilaista statistiikkaa. Kävijätiedoista huomaa, että muutamat hankkeen opiskelijoista eivät olleet vierailleet sivuilla lainkaan. Välilehtien keskustelupalstoilla osallistuttiin keskusteluun melko niukasti. Kävijätiedoista näkee, että suomen kielen välilehden teemakeskustelualuetta käytiin lukemassa, vaikka keskusteluun ei juurikaan osallistuttu.

Mentorointitoiminnan väliarvioinnissa (LIITE 5) opiskelijat vastasivat käyvänsä MoodleRoomsissa lukemassa tietoa ja tekemässä suomen kielen kielioppi- ja ymmärtämisharjoituksia. Tämän nimeän MoodleRoomsien passiiviseksi käytöksi tai itsenäiseksi käytöksi vuorovaikutuksen näkökulmasta. Itsenäinen alustan käyttö voi olla hankkeen opiskelijan kielitaitoa kehittävää tai muutoin hyödyllistä. Itsenäiseen työskentelyyn on tarjolla monipuolisia ja -tasoisia suomen kielen harjoituksia. MoodleRooms luotiin itsenäisen työskentelyn ja tiedotuskanavan lisäksi

vuorovaikutusalustaksi, mutta ei toiminut sellaisena mentorointitoiminnan käytössä keväällä 2018. Siksi on tarpeen tarkastella mistä alustan passiivinen käyttö voisi johtua.

Väliarvioinnissa erään opiskelijan kertoma syy vähäiselle käytölle oli, että keskustelupalstojen teemat tuntuivat hänestä liian helpoilta. Tähän vaikutettiin välittömästi luomalla suomen kielen välilehden viikoittaisen teemakeskustelun palstalle vaikeampia kysymyksiä. Toinen opiskelija vastasi, että ei ole ollut aikaa käyttää MoodleRoomsia. Vastaajat kertoivat kyselyssä käyttävänsä MoodleRoomsia eri mahdollisuuksia vaihtelevasti. Lähes kaikki kyselyyn vastanneista kertoivat käyneensä lukemassa mentoroinnin MoodleRoomsia. Noin puolet vastanneista kertoivat käyneensä tekemässä suomen kielen harjoituksia ja osalle tämä oli ainoa aktiviteetti MoodleRoomsissa. Jotta vastaajilta olisi saanut ideoita siihen, kuinka MoodleRoomsia voisi kehittää, olisi kyselyyn kannattanut muotoilla kysymys myös siitä, miksi vastaaja käyttää MoodleRoomsia vain vähän tai esimerkiksi tarkennettu kysymys siitä miksi hän ei käytä MoodleRoomsia keskustelupalstoja.

MoodleRoomsia aktiivinen hyödyntäminen mentoroinnin välineenä oli vähäistä myös mentoreilla, vaikka juuri keskustelupalstoilla mentoreilla olisi voinut olla aktiivinen rooli keskustelun herättämisessä. Mentoreiden keskustelupalstaksi tarkoitettu välilehti muokkautui käytännössä mentorointikoordinaattorin tiedotuspalstaksi. Tämän voi huomioida seuraavan kauden mentoreiden perehdytyksessä, jos mentoreilta toivoo osallistumista keskustelupalstoilla.

Vähäisen MoodleRoomsia käytön taustalla saattaa olla myös uusi, vasta muodostettu ryhmä. Vaikka eri viestintävälineitä käytetään nykyään paljon, voi uuden ryhmän kesken viestittelyyn olla suuri kynnyks. Myös Kinnunen (2013) sanoo, että onnistunut verkkoviestintä vaatii tutustumista (Kinnunen 2013, 68). Lisäksi, jos sähköisessä oppimisympäristössä toimiminen on uusi asia, on kyseessä myös kokonaan uuden toimintatavan opetteleminen. Oppimisympäristön luomisen ja opiskelun kehittämisen pohjalla on tieto erilaisista käsityksistä oppia (Jäminki 2008, 24).

Diak, opiskeleminen ja pääsykokeet -välilehdellä oli linkki Diakin eri järjestelmien kuten MoodleRoomsien käyttöohjeisiin, mutta joko linkkiä ei löydetty tai siitä ei ollut hyötyä tai taitamattomuus käyttää MoodleRoomsia ei ollut vähäisen käytön pääasiallinen syy. MoodleRoomsien vähäiseen käyttöön viestintävälineenä vaikuttivat todennäköisesti myös käytössä olleet muut viestimistavat. WhatsApp-viestittely oli jopa sähköpostia suositumpi yhteydenpitotapa aktoreiden ja mentoreiden välillä.

Mentoroinnin MoodleRooms-alusta jää hankkeen käyttöön myös tuleville toimintakausille. Syksyllä 2018 MoodleRoomsista vastaa uusi mentorointitoiminnan koordinaattori yhdessä hankkeen projektipäällikön kanssa. MoodleRoomsien sisällöt on rakennettu alkuvuodesta 2018 toteutetun tarvekartoituksen pohjalta silloisten hankkeen opiskelijoiden kanssa. Jos tarvekartoitusta ei toteuteta seuraavalla toimintakaudella nykymuotoisena, tulee esimerkiksi alkutapaamisen yhteydessä tarkistaa palvelevatko MoodleRoomsien sisällöt uutta opiskelijaryhmää.

MoodleRoomsien käyttöä mentoroinnissa tulee kehittää. MoodleRooms näyttäisi tällä hetkellä palvelevan ensisijaisesti tietopankkina ja passiivisessa käytössä: alustalla luetaan keskustelupalstoja ja tehdään itsenäisiä suomen kielen harjoituksia. Näiltä osin MoodleRoomsien tavoitteet toteutuivat. Sen sijaan toteutumatta jäi MoodleRoomsien käyttö vuorovaikutuskanavana. Kun mentorointitoimintaan kuuluvaa alkutapaamista kehitetään lisäämällä ryhmäytymisharjoituksia, jotta ryhmäläisten kesken syntyisi luottamuksellinen ilmapiiri, voisi se tukea MoodleRoomsien aktiivisempaa käyttöä vuorovaikutuksen välineenä. Lisäksi mentoroinnin alkutapaamiseen tulee sisällyttää laajempi MoodleRooms-perehdytys sekä mahdollisesti harjoittelu-aikaa. Myös mentoreita tulee ohjeistaa omasta roolistaan MoodleRoomsien käytössä tarkemmin.

Diakin ja Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään -hankkeen alusta on MoodleRooms. Myös muut oppilaitos- tai muissa ympäristöissä käytössä olevat tietopankki- ja viestintäominaisuuksilla varustetut alustat voivat toimia mentoroinnin välineenä. Tämä opinnäytetyö tarjoaa ideoita alustojen soveltamiseen mentoroinnin käyttöön.

## 8 OSASUORITUS 3: MENTOROINTIOHJELMAN TYÖOHJE

### 8.1 Tavoitteena toiminnan toistaminen

Kolmannen osasuorituksen tavoitteena oli tuottaa kirjallinen työohje Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään -hankkeelle mentorointiohjelman toteuttamiseen tulevina kausina. Työohje sisältää viikkokohtaisen kuvauksen työvaiheista keväällä 2018 sekä kunkin vaiheen kehitysehdotukset (LIITE 4). Toiminnan kehittäminen prosessin aikana nousevien havaintojen perusteella on toimintatutkimuksellinen piirre (Kananen 2014, 13).

Hankkeelle jätettävä työohje on koko toiminnankaaren kokoava, joten se pitää sisällään myös kaksi edellä esiteltyä osasuoritusta. Työohje on käytännön työkalu seuraavalle mentorointitoiminnan koordinoinnista vastaavalle henkilölle. Hankkeelle jää käyttöön myös keväällä 2018 tuotettu rekrytointimateriaali ja -mainokset sekä muu mentorointitoiminnalle tuotettu materiaali. Prosessin kuuden kuukauden pituudesta johtuen tässä opinnäytetyön raportissa esitellään vain merkittävimmät kehitysehdotukset.

### 8.2 Toiminnan etapit keväällä 2018

Mentorointiohjelman pituus oli keväällä 2018 helmikuun alusta toukokuun loppupuolelle saakka, yhteensä 16 viikkoa. Neljä kuukautta on mentoroinnille ja sen osapuolille, mentoreille ja aktoreille, tavallista lyhyempi pituus. Mentorointi rakentuu tavallisesti pitkälle, yli puolen vuoden ajalle (Leskelä 2005, 29). Esimerkiksi Womento-työuramentoroinnin kesto on 8–10 kuukautta (Ahlfors ym. 2014, 30). Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään -hankkeen tavoitteena oli käynnistää mentorointi jo syksyllä 2017, mutta tämä ei toteutunut, koska mentoroinnin koordinointiin ei saatu rekrytoitua henkilöä. Mikäli tämä olisi onnistunut, pituus olisi ollut kokonainen lukuvuosi, eli noin 9 kuukautta.

Toiminnan käynnistämistä edelsi noin seitsemän viikon suunnittelu- ja valmisteluvaihe, jolloin tutustuin mentorointiin kirjallisuuden kautta, valmistelin tulevaa ja pohdin yhteistyössä hanketyöryhmän kanssa mitä mentorointi tarkoittaisi Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään -hankkeessa. Työvaiheet toteutuivat välillä 11.12.2017–31.5.2018, yhteensä 24 viikon aikana, joka oli harjoitteluni kesto hankkeessa.

Kirjasin ohjeeseen työskentelyprosessin eri vaiheet työtehtävineen sekä mahdolliset yhteyshenkilöt, ja mitä erityistä kussakin vaiheessa tulee huomioida. Tärkeän osan työohjeesta muodostavat työvaiheisiin kirjatut kehitysehdotukset seuraavaa toteutusta varten. Työvaiheet olivat osittain päällekkäisiä eivätkä siten toteutuneet suoraan listan järjestyksessä. Työvaiheet sisältävät sekä tuotteiden, kuten MoodleRooms-alustan, että toiminnan, kuten tapaamisten, toteuttamista.

Mentorointitoiminnan työvaiheet:

- 1 Mainosten valmistelu (3 viikkoa)
- 2) Mentoreiden rekrytointi (3 viikkoa)
- 3) Orientaatio ja tarvekartoitus opiskelijoille (1 viikko)
- 4) MoodleRoomsien tuottaminen (2 viikkoa)
- 5) Mentorointiryhmien muodostaminen (1 viikko)
- 6)Toiminnan käynnistyminen eli alkutapaaminen (1 viikko)
- 7) Toiminta käynnissä (7 viikkoa)
- 8) Välitapaaminen (1 viikko)
- 9) Toiminta käynnissä (8 viikkoa)
- 10) Lopputapaaminen (1 viikko)
- 11) Toiminnan sulkeminen (1 viikko)

	2017 JOULU	2018 TAMMI	HELMI	MAALIS	HUHTI	TOUKO
VAIHEET JA NIIHIN KÄYTETTY AIKA						
Mainosten valmistelu	■	■				
Mentoreiden rekrytointi		■	■			
Orientaatio ja tarvekartoitus		■	■			
MoodleRoomsien rakentaminen			■			
Mentorointiryhmien muodostaminen			■			
Alkutapaaminen 7.2.2018			■			
Toiminta käynnissä			■	■		
Välitapaaminen 27.3.2018				■		
Toiminta käynnissä				■	■	
Lopputapaaminen 25.5.2018						■
Lopettaminen						■

KUVIO 3. Mentorointitoiminnan työvaiheet ja niihin käytetty aika

### 8.3 Arviointi ja kehitysideat

Työohjetta käytetään ensimmäisen kerran syksyllä 2018 eli tämän opinnäytetyöraportin valmistumisen jälkeen. Näin ollen tämä arviointi ei voi käsitellä työohjeen onnistumista sen käytön perusteella. Sen sijaan arvioinnissa keskitytään työohjeen pohjalla olevaan hankkeen mentorointitoiminnan ensimmäiseen toteutukseen keväällä 2018 ja esitellään merkittävimmät kehitysehdotukset toteutuksesta saatujen kokemusten, havaintojen ja palautteen perusteella. Tämän osasuorituksen arvioinnin muodostavat itsearviointini, aktoreilla teetetty väliarviointikysely (LIITE 5) ja mentoreilla teetetty loppuarviointikysely (LIITE 6). Kaikki kyselyissä saadut kehitysideat hyödynnetään, vaikka niitä tässä raportissa ei mainittaisi. Lisäksi sisällytän tähänkin arviointiin ideoita toiminnan aikana käymistäni keskusteluista projektipäällikön ja hanketyöntekijöiden sekä kaikkien mentorointitoiminnassa osallisina olleiden kanssa.

Merkittävämmiksi kehittämistarpeiksi koko mentorointitoiminnan kaaren arvioinnista nousivat: tarvekartoituksen muoto ja ajankohta, MoodleRoomsien tehostami-

nen mentoroinnin välineenä, mentoreiden perehdytyksen muoto ja alkutapaamisen rakenne. Näistä kaksi ensimmäistä on esitelty jo omissa luvuissaan. Huomiota täytyy kiinnittää myös mentorointiryhmien kokoon ja mentorointisopimuksen tehtävään.

Mentoreiden perehdytys keväällä 2018 tapahtui pääasiassa mentorointitoiminnan aloitustapaamisessa. Lisäksi mentoreille oli lähetetty tietoa toiminnan alkamiseen liittyvistä asioista sähköpostitse ja ohjattu tutkimaan ennen aloitustapaamista avattua mentoroinnin MoodleRooms-alustaa. Toukokuun lopussa mentoreille lähetettiin Webropolilla toteutettu anonyymi loppuarviointikysely (LIITE 6), johon vastasi kolme mentoria seitsemästä. Kyselyyn vastanneet toivoivat, että perehdytys olisi erillinen tilaisuus ennen toiminnan käynnistymistä alkutapaamisella. Vastaajat ehdottivat, että toiminnan kaarta voisi käydä jo perehdytyksessä läpi. Vastauksissa myös pyydettiin lisää ohjeistusta mentorina toimimiseen, esimerkiksi aiemmin mentorina toimineen opiskelijan kertomana. Lisäksi toivottiin tarkempaa tietoa hankkeen opinnoista ja opiskelijoiden tilanteista muiden opintojen tai harjoittelujen suhteen.

Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään -hankkeen mentorointitoiminnan aloitustapaamisesta syntyi runsaasti kehitysideoita. Womento-mentorointimallin mukaan mentorointi käynnistyy osapuolten yhteisellä kolmen tunnin aloitustapaamisella (Gunta Ahlfors, henkilökohtainen tiedonanto 21.12.2017). Womento-työuramentoroinnin rakenteessa on aloitus-, väli- ja lopputapaaminen (Ahlfors ym. 2014, 31). Samankaltaisen toimintarungon esittelevät myös Kupias ja Salo (2014, 155–157). Tapasin mentoreita kolmisen viikkoa alkutapaamisen jälkeen. Yhteisen aivoriihen perusteella päätettiin ehdottaa syksyn 2018 alkutapaamisen rakenteeseen muutosta: yhden illan tiiviin ohjelman sijaan toiminnan käynnistämiseen voisi käyttää joko kaksi iltaa tai yhden kokonaisen päivän. Kuten Ahlfors ym. (2014) sekä Kupias & Salo (2014) toteavat, aloitustapaaminen on tärkeä, koska se muodostaa pohjan koko toiminnalle (Ahlfors 2014, 32; Kupias & Salo 2014, 155).



Kun aloitustapaamisessa on enemmän aikaa, aktorit pääsevät tutustumaan paremmin toisiinsa ja mentoreihinsa ja rakentamaan luottamusta. Myös mentoroinnin tavoitteen sisäistämiseen jäisi paremmin aikaa. Kupias ja Salo (2014) esittävät vaihtoehdoksi erillistä tutustumistapaamista ennen varsinaisen toiminnan käynnistymistä (Kupias & Salo 2014, 154). Kahden illan -mallissa ensimmäisen illan pääpaino olisikin tutustumisella. Uuden muotoiseen, pidempi kestoiseen alkutapaamiseen istuisi myös aiempaan esitelty kehitysehdotukset tarvekartoituksen ja MoodleRooms-perehdytyksen siirtämisestä alkutapaamiseen.

Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään -hankkeen mentorointi toteutettiin ryhmämentorointina. Kuten Kupias ja Salo (2014) jo aiemmin esittivät, ryhmämentoroinnin tavallinen syy on, että mentoreita ei saada tarpeeksi (Kupias & Salo 2014, 27). Tämä oli peruste ryhmämentoroinnille myös tässä hankkeessa, kahdeksaan mentorointiryhmään sijoitettiin kuhunkin neljästä kuuteen aktoria. Ryhmämentoroinnissa aikataulujen sovittaminen yhteen ryhmän jäsenten kanssa saattaa olla hankalaa. Tässä mentorointitoiminnassa oli aktiivisesti mukana noin puolet hankkeen 45 opiskelijasta, joten ryhmät onnistuivat sopimaan aikatauluja kohtalaisen hyvin. Tämä on kuitenkin seikka, joka on huomioitava ryhmiä muodostaessa jatkossa. Kuusi aktiivista aktoria per ryhmä on liikaa, eikä suunnittelussa voi laskea sen oletuksen varaan, että osa opiskelijoista ei tule olemaan toiminnassa mukana. Ryhmämentoroinnin haasteena oli myös epäsäännöllinen osallistuminen. Säännöllinen osallistuminen olisi tukenut ryhmää ja ryhmähengen muodostumista, mutta mentorointiin osallistuminen oli hankkeen opiskelijoille vapaaehtoista. Mentoreilta kerätyssä loppuarvioinnissa (LIITE 6) mukaan aktivoiminen ja sitouttaminen mainittiin asiana, jota tulisi kehittää.

Mentorointisopimusten rooli toiminnassa kaipaa tarkastelua. Toiminnan alkaessa kehoitetaan tekemään mentorointisopimukset osapuolten välille, usein tämä tehdään aloitustapaamisessa (Ahlfors ym. 2014, 33; Kupias & Salo 2014, 155). Näin tehtiin myös tämän mentorointitoiminnan aloitustapaamisessa. Mentorointiryhmät kirjasiivat sopimuksiinsa esimerkiksi sovitut pelisäännöt ja yhteydenpitotavat ja suunnitelman ryhmän tapaamisista. Täyttäminen jäi kuitenkin vaillinaiseksi ja sopimus siten merkitystään vaille, kun kaikki hankkeen opiskelijat eivät olleet pai-

kalla aloitustapaamisessa eli mentorointiryhmät olivat vajaita. Jokaisesta kahdeksasta mentorointiryhmästä puuttui jäsen tai jäseniä. Ristikangas ym. (2014) sanovat tärkeämpää olevan, että osapuolet keskustelevat asioista ja sopivat käytänteistä, kuin se tulevatko ne kirjatuksi (Ristikangas ym. 2014, 178).

Ratkaisu voisi olla tässä raportissa jo aiemmin esittelemäni mentoroinnin alkutapaamisessa toteutettava kollaasityö, joka yhdistää tarvekartoituksen ja ryhmän toiminnan suunnittelun. Kollaasityöhön voisi yhdistyä toiveiden, tarpeiden ja suunnitelmien lisäksi ryhmän yhteisesti kokoamat pelisäännöt. Kollaasia voisi tarkastella uudestaan väli- ja lopputapaamisessa. Mahdollisesti ryhmäläiset voisivat myös ottaa kollaasista valokuvan kännykällä, jolloin sitä olisi kätevä palata tutkimaan ja muistelemaan. Tällaisen työskentelyn paikka uudessa alkutapaamisen rakenteessa olisi joko toisena iltana tai päivän mittaisen koulutuksen päätteeksi.

Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään -hankkeen mentorointiohjelma oli neljän kuukauden mittainen ja toteutui keväällä 2018. Koko toimintaan kului aikaa suunnitteluineen ja järjestelyineen noin kuusi kuukautta. Mentorointitoiminnan työvaiheet on kirjattu työohjeeseen yksityiskohtaisesti. Työvaiheisiin tuli runsaasti kehitysehdotuksia seuraavia toteutuksia varten. Kehitysehdotuksia tuli niin mentorointitoiminnan osapuolilta eli aktoreilta (hankkeen maahanmuuttajaopiskelijat) ja mentoreilta (Diakin tutkinto-opiskelijat) kuin hankkeen työntekijöiltä ja toiminnan koordinaattorilta itseltään. Kokonaisuus on toteutettu huolellisesti ja toimintaa aktiivisesti kehittäen. Näin ollen on syytä olettaa, että mentorointitoiminnan työohje palvelee hanketta seuraavan kerran mentorointia toteutettaessa eli työohjeen tavoite tulee toteutumaan.

Työohje palvelee myös muita mentorointitoiminnan käynnistämistä suunnittelevia tahoja. Vaikka ohjeen yksityiskohdat liittyvät Diakonia-ammattikorkeakouluun mentoroinnin toteuttamisen ympäristönä, voi kuvattuja toiminnan päälinjoja hyödyntää soveltaen myös muissa oppilaitoksissa ja ympäristöissä. Kun toimintakokouksen lisäksi toisen välitapaamisen, soveltuu se myös pitkäkestoisen mentorointiprosessin toteuttamiseen.

## 9 YHTEENVETO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on ollut arvioida ja kehittää Diakonia-ammattikorkeakoulun Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään -hankkeen mentorointitoiminnalle tuotettuja välineitä. Mentoroinnin tavoitteena on tukea hankkeen opiskelijoita opinnoissaan ja polullaan kohti tutkinto-opintoja Diakissa. Opinnäytetyössä arvioidut ja jatkokehitettyt tuotteet mahdollistavat mentoroinnin toteutumisen ja tukevat mentoroinnin ja koko hankkeen tavoitetta.

Kaikki kolme osasuorituksiksi valittua mentoroinnin välinettä syntyivät suunnitellusti ja suurin osa niille asetetuista tavoitteista toteutui. Jokaiseen välineeseen tuli kehitysideoita. Hankkeen maahanmuuttajaopiskelijaryhmässä tehty tarvekartoitus antoi tietoa kohderyhmän toiveista ja tarpeista mentoroinnille sekä mahdollisuuden osallistua heille suunnatun toiminnan suunnitteluun. Edelleen tavoitteiden mukaisesti tätä tietoa hyödynnettiin MoodleRoomsia rakentaessa ja mentorointitoimintaa suunniteltaessa. MoodleRooms-oppimisympäristö toimi keväällä 2018 ensisijaisesti mentorointitoiminnan osapuolten tietopankkina ja itsenäisessä käytössä. MoodleRoomsin tavoite toimia vuorovaikutusalustana ei toteutunut.

Mentorointitoiminnan kokoava työohje sisältää kaikki työvaiheet kehitysehdotukseen ja tarjoaa hankkeelle rungon toteuttaa mentorointiohjelma myöhemmin uudestaan. Mentorointitoiminnassa merkittävimmät kehitysehdotukset liittyivät tarvekartoituksen toteuttamisen ajankohtaan, MoodleRoomsien käytön tehostamiseen, mentoreiden perehdytykseen sekä mentorointitoiminnan aloitustapaamisen rakenteeseen.

Aktoreille eli hankkeen maahanmuuttajaopiskelijoille toteutetun kyselyn (LIITE 5) lopussa kohdassa ”Muut terveiset” aktorit saivat kirjoittaa terveisiä mentorointikoordinaattorille. Terveisissä kiitettiin mentorointitoiminnasta ja mentoreista. Vastauksissa kerrottiin muun muassa saadusta hyvästä *ohjauksesta* sekä *neuvomisesta*. Myös *auttamisesta* ja yleisestä *hyödyistä* kiitettiin. Samoin kiitosta sai suomen kielen taidon, erityisesti keskustelutaidon, kehittyminen mentoroinnin kautta.

Mentorin kerrottiin olleen muun muassa *läsnä, hyvä, sosiaalinen ja selkeä*. Mentoroinnin sanottiin parantaneen sosiaalista verkostoa ja tuoneen mukavia, uusia tutustumisia. Aktoreilta saadun palautteen perusteella Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään -hankkeessa keväällä 2018 toteutettu mentorointitoiminta oli osallistujille positiivinen ja hyödyllinen kokemus.

Opinnäytetyössä arvioidut mentoroinnin välineet ovat hyödynnettävissä Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään -hankkeen mentorointitoiminnassa jatkossa. Välineiden arvioinnissa esitellyt kehitysideat mahdollistavat mentorointitoiminnan edellistä laadukkaamman toteutuksen tulevana kertoina. Opinnäytetyö on tuottanut käyttökelpoista tietoa esitellen ja jatkokehittäen harjoittelun aikana syntyneestä toiminnasta valittuja osasuorituksia. Kaikki opinnäytetyön osasuorituksina esitellyt mentoroinnin välineet palvelevat sovellettuina myös muita mentoroinnin käynnistämistä suunnittelevia tahoja joko oppilaitos- tai muissa ympäristöissä. Erityisesti mentorointitoiminnan kaaren kokoavasta työhjeesta on hyötyä toiminnan suunnittelijalle.

## 10 POHDINTA

Korkeakoulujen valmentavaa koulutusta tutkineessa KARVI-selvityksessä kerrotaan, että eri kulttuuritaustaisilla henkilöillä oli vaihtelua käsityksissä opiskelukulttuurista ja oppimisesta. Myös itsenäisen opiskelun korostuminen oli selvityksen mukaan yllättänyt. (Lepola 2017, 13.) Uuden kulttuurin ja koulujärjestelmän omaksuminen ei ole helppoa. Pehkonen (2017) tutkii väitöskirjassaan maahanmuuttajataustaisia naisia koulutusympäristössä ja sanoo, että oppimisympäristön ja -kulttuurin erilaisuus käynnistää yksilöllä muutosprosessin jopa identiteettitasolla saakka. Aiempi käsitys ja käsitteet opiskelusta ja oppimisesta ei ole enää voimassa, eikä sen varaan voi rakentaa. Uusi ympäristö pakottaa yksilön muodostamaan uudet päämäärät ja odotukset itselleen ja toiminnalleen. (Pehkonen 2017, 108–109.) Opin portaililla Satakunnassa -hankkeessa mentorointia hyödynnettiin heikosti, ja Arvela (2017) pohtii opinnäytetyössään, oliko tähän nimenomaan syynä kulttuurierot ja erilaiset tavat opiskella (Arvela 2017, 51). Tähän tematiikkaan, kuten jo aiemmin todettu, voi liittyä myös opinnäytetyöni yhteistyöhankkeen mentoroinnissa käytetyn sähköisen viestintäalustan MoodleRoomsien vähäinen käyttö.

KARVI-selvityksen mukaan korkeakouluopintoihin valmentavissa koulutuksissa rinnalla kulkemisen ja opintojen ohjauksen tärkeys korostuvat (Lepola 2017, 13–14). Tämä herättää kysymyksen tulisiko valmentavaan koulutukseen kiinnittää aina oma opinto-ohjaaja vai riittääkö, että tarjoaa ohjausta opetuksen lomassa? Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään -hankkeeseen ei suunnitelluvaiheessa saatu opinto-ohjaajan resurssia, vaikka tarve oli odotettavissa. Tulisiko korkeakouluopiskeluun orientoitumista ja opintojen yksilöllistä ohjausta lisätä?

Korkeakoulumaailmaan orientoitumista voi tapahtua myös mentoroinnin kautta. Tällöin mentoreina toimivat tutkinto-opiskelijat kertovat käytännön esimerkkejä opiskelusta ja oppimisesta opiskelijan näkökulmasta. Näin toteutettiin myös Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään -hankkeen mentoroinnissa. Opilaitoksessa toteutettavasta mentoroinnista voi pohtia, onko toiminnassa itse

asiassa kyse mentoroinnista vai tutoroinnista, sillä oppilaitoskulttuuriin perehdyttämistä on perinteisesti kutsuttu tutoroinniksi. Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeen loppuraportissa (2017) ehdotetaan maahanmuuttajahankkeiden mentorointitoiminnan yhdistämistä osaksi oppilaitoksessa säännöllisesti tarjottavaa tutorointia, jolloin toimivan mallin jatkuvuus olisi turvattu (Blomster ym. 2017, 95).

Mentoroinnin tai muun vastaavan toiminnan jatkuvuuden turvaaminen maahanmuuttajahankkeiden opiskelijoille olisi tarpeen myös Diakin Helsingin-kampuksella. Mentorointiin liittyvä ensimmäinen jatkotutkimuksen kaltainen tarkastelun paikka onkin toiminnan jatkuvuudessa ja sen vakinaistamisessa sekä pysyvien rakenteiden luomisessa. Tukea tulisi olla tarjolla sekä hankeopiskeluaikana että tutkinto-opiskelijaksi päästyä. Mentorointiohjelman runko hankeopiskelun ajalle on nyt luotu ja käytössä. Tällä hetkellä mentoreiden rekrytointi kampuksen tutkinto-opiskelijoista on kuitenkin työläs ja heikkotuloksinen prosessi. Mentorointi tulisi lisätä ainakin maahanmuuttajakontekstiin suuntautuville (sosiaalialan) opiskelijoille pakolliseksi osaksi sopivan kurssin suoritusta, jolloin riittävä määrä mentoreita varmistuisi. Mentoroinnin tulisi olla kurssin sisältöön suunniteltu osuus mieluummin kuin korvaava osio.

Mentoroinnin ytimessä on luottamuksellisen suhteen syntyminen mentorin ja aktorin välille. Ryhmämentoroinnissa on riski, että tutustuminen jää pintapuoliseksi ja yhteys syntymättä. Miten aktorin ja mentorin välinen side tällöin syntyy ja millaiseksi se muodostuu? Onko kielitaidolla vaikutusta yhteyden syntymiseen? Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään -hankkeessa mentorointi toteutettiin hankkeen tavoitteiden mukaisesti suomen kielellä. Pääseekö luottamuksellinen yhteys syntymään, jos aktorin suomen kielen taito on kehittyvässä vaiheessa?

Toinen jatkotarkastelun aihe liittyy mentoroinnin aktorilähtöisyyden toteutumiseen. Aktorin tarpeet ja kiinnostuksenkohteet ovat aktorilähtöisen mentoroinnin keskiössä. Aktori on mentorointitoiminnan ”asiakas”, ja asiakaslähtöisyys on asiakkaan kunnioittamista, kuten luvussa kolme jo esiteltiin. Toiminnan kehittäminen

ja opiskeleminen yhdessä, ja jatkuva itsereflektointi saattavat olla erilaisesta opiskelukulttuurista tulevalle aktorille uusia asioita. Riittävätkö mahdollisesti vasta alkavat reflektointitaidot tutkiskelemaan ja ilmaisemaan millaista tietoa ja tukea uudessa ympäristössä oppimiseen ja opiskeluun tarvitsee ja kaipaa? Toteutuuko siis mentoroinnin aktorilähtöisyys? Tulee myös pohtia mihin tuen tarpeeseen voi vastata oma mentori ja milloin siitä vastaa valmentavan koulutuksen ohjaus ja opetus eli hankkeen työntekijät.

Jotta tutkimus on eettisesti toteutettu, hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti on tärkeää, että tutkimukseen osallistuvat henkilöt ymmärtävät, mihin ovat osallistumassa ja ovat tutkimukseen suostuvaisia. Tällä kunnioitetaan henkilön itsemääräämisoikeutta ja ihmisarvoa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 25; Gothóni 2017.) Hankkeen opiskelijoita tiedotettiin tarvekartoituksen ja mentorointitoiminnan yhdistymisestä opinnäytetyöhön ja toiminta on toteutettu Diakonia-ammattikorkeakoululta saadulla tutkimusluvalla. Opinnäytetyön kyselyjä, tarvekartoituksen ryhmätöitä ja muita materiaaleja on säilytetty asianmukaisella tavalla lukollisessa kaapissa.

Työn tekemisen eettiset ristiriidat syntyivät opinnäytetyön tekijän monista rooleista mentorointitoiminnan aikana sekä aineistonkeruusta yhtä aikaa hankkeelle että opinnäytetyön aineistoksi. Aineiston keräämisessä syntyy eettinen ristiriita, jos aineiston kerääjän ja aineiston tuottajan välillä on riippuvuussuhde, kuten opettaja-oppilas tai auttaja-autettava (Gothóni 2017). Vaikka riippuvuussuhde mentorointitoiminnan koordinaattorin ja aktorin tai mentorin välillä ei olekaan niin vahva kuin esimerkeissä, ristiriita on olemassa, koska koordinoiminen ohella tein opinnäytetyötä. Lisäksi on huomioitava, että toimin myös mentorin roolissa, jolloin suhde aktoreihin on läheisempi, jolla voi olla vaikutusta riippuvuussuhteeseen. Toisaalta hanketyöskentelylle on tyypillistä, että yhdellä työntekijällä voi olla useita rooleja tai tehtäviä suhteessa hankkeen asiakasryhmään.

Opinnäytetyössä esitellyt kyselyt ja tarvekartoitus olisi toteutettu hankkeelle ilman tätä opinnäytetyötäkin. Näin ollen oli mahdollista, että opinnäytetyön kyselyn ja hankkeelle kerättävän tiedon yhtäaikaisuus hämärsivät vastaajan ymmärrystä

siitä, oliko osallistuminen vapaaehtoista vai ei. Havainto eettisestä ristiriidasta heräsi minulle jo toiminnan aikana. Arvioin kuitenkin, että se ei muodostanut estettä toiminnan jatkamiselle.

Opinnäytetyön luotettavuutta heikentävät jonkin verran kyselyjen vajaat vastausmäärät. Vaikka 31 vastaajaa voi pitää hyvänä määränä 45:stä opiskelijasta, juuri tavoittamattomilta eli mentorointitoiminnasta omasta tahdostaan ulkopuolelle jääneiltä hankkeen opiskelijoilta olisi voinut saada arvokkaita kehitysehdotuksia. Mentoreille lähetetyn kyselyn vastausmäärä oli alhainen, seitsemästä mentorista kolme vastasi kyselyyn. Toimin itse myös yhtenä mentorina, joten siksi kysely lähti vain seitsemälle kahdeksasta mentorista.

Opinnäytetyön luotettavuutta tukee tarkka ja johdonmukainen toiminnan kuvaaminen. Asioita on tarkasteltu monipuolisesti ja suhteessa muihin tutkimuksiin tai vastaaviin hankkeisiin. Kun ammattikorkeakoulun opinnäytetyössä on kyse kehittämishankkeesta, kaikki toimijat osallistuvat arviointiin. (Hyväri & Vuokila-Oikonen 2018). Mentorointitoiminnan arviointiin on osallistuneet toiminnan molemmat osapuolet eli aktorit ja mentorit. Lisäksi työelämää eli hankkeen työntekijöitä on pidetty säännöllisesti ajan tasalla mentorointitoiminnan vaiheista sähköpostitse ja hankepalavereissa on tarvittaessa käytetty puheenvuoroja mentoroinnin ajankohtaisista aiheista.

Koska opinnäytetyöni kulki rinnakkain hankkeessa tehtävän harjoittelun kanssa, on vaikea erotella, kumpi prosessi osaamistani on kehittänyt. Diakin sosionomikoulutuksen yksi osaamisvaatimuksista on tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen (Diak. Osaamisvaatimukset: sosionomi AMK). Kaikki toimintani Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään -hankkeessa on ollut kehittämistoimintaa. Harjoittelu- ja opinnäytetyöprosessi on kehittänyt useita sosionomille tärkeitä valmiuksia, kuten toiminnan suunnitteluun ja ohjaukseen sekä motivointiin ja ryhmätoimintaan liittyviä taitoja. Mentoroinnin koordinointi tarkoitti kohdallani mentorointitoiminnan suunnittelua, käynnistämistä, toteuttamista ja kehittämistä. Koordinaattorina ohjasin mentorointiryhmiä toiminnassaan ja men-



toreita tehtävässään ja pyrin pitämään yllä innostavaa ilmapiiriä toiminnassa. Lisäksi toimin itse yhden ryhmän mentorina. Minulla ei ollut aikaisempaa kokemusta vastaavista tehtävistä.

Erityisesti pääsin harjoittamaan toiminnan kehittämistä arvioinnin perusteella: kirjasin ylös omia kehitysideoitani jokaisesta työvaiheesta mentorointitoiminnan puolen vuoden ajalta ja keräsin kyselyillä arviointitietoa toiminnan osapuolilta eli mentoreilta ja aktoreilta. Kokemus hanketyöskentelystä ja vastuullisesta koordinoititehtävästä on arvokas. Diakin Opin portailla Satakunnassa -hankkeessa mentorointitoiminnan koordinoitintia on tehnyt tehtävään palkattu sosionomiopiskelija, eli kyseessä on sosionomille mahdollinen työtehtävä hanketyökentällä.

## LÄHTEET

- A 1129/2014. Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141129>
- Ahlfors, G., Saarela, I., Vanhanen, S. & Wetzter-Karlsson, M. (2014). *Työura-mentoroinnilla tuloksiin. Opas koulutettujen maahanmuuttajien mentorointiin*. Helsinki: Väestöliitto.
- Alavaikko, M. & Nieminen, A. (2015). Kokemustietoa paikallisista palveluista. Teoksessa R. Gothóni, S. Hyväri, M. Kolkka & P. Vuokila-Oikkonen (toim.), *Osallisuutta, oppimista ja arviointia. Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 2015*. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Arvela, M. (2017). *Kohti korkeakoulua. Maahanmuuttajia ammattikorkeakouluopintoihin valmentava koulutus*. (Opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma.) Saatavilla <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017121921936>
- Beard, N. (2016). *Mentoring the Navy's Future*. United States Navy. Saatavilla 25.4.2018 [http://www.navy.mil/submit/display.asp?story\\_id=97810](http://www.navy.mil/submit/display.asp?story_id=97810)
- Blomster, M-L., Jauhonen, A., Järviluoma, A., Karhia, M., Konttajärvi, A., Kärkkäinen, K., Lantto, R., Mäkelä-Lehtola, M., Natri, P., Nuottila, K., Pinolehto, M. & Ruokonen, T. (2017). *Mihin opin portaat johtivat? Teoksessa M. Pinolehto (toim.), Sujuvampia opinpolkuja romaneille ja maahanmuuttajille. Opin portailta Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeen loppuraportti* (s. 91–95). (Diak Puheenvuoro 12.) Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-305-6>
- Bloomingdale's. *Working to improve lives since 1998*. Saatavilla 25.4.2018 <https://www.bloomingdales.com/b/about-us/help-usa-b-cause-philanthropy/>
- Boeing. *Rotational Programmes*. Saatavilla 25.4.2018 <http://www.boeing.com/careers/college/rotational-programs.page>
- Crul, M. & Schneider, J. (2014). *Mentoring: What can support projects achieve that schools cannot?* Bryssel: Migration Policy Institute Europe.

- Saatavilla [http://www.sirius-migrationeducation.org/wp-content/uploads/2015/02/SIRIUS\\_Mentoring\\_FINAL.pdf](http://www.sirius-migrationeducation.org/wp-content/uploads/2015/02/SIRIUS_Mentoring_FINAL.pdf)
- Dahlstrom, L. (2018). "Anything is possible": Mentor Mondays brings young people, advisers together. Saatavilla 25.4.2018 <https://news.starbucks.com/news/mentor-mondays-brings-young-people-advisers-together>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu (Diak). Diak. Diak – hyvän tekemisen korkeakoulu. Saatavilla 21.2.2018 <https://www.diak.fi/diak/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. Diak. Kampukset. Helsinki. Saatavilla 28.2.2018 <https://www.diak.fi/diak/kampukset/helsinki/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. Diak. Käynnissä olevat hankkeet. Saatavilla 21.2.2018 <https://www.diak.fi/tutkimus-ja-kehitys/hankkeet/kaynnissa-olevat-hankkeet/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään. Julkaistu työ- ja elinkeinoministeriön Rakennerahastotietopalvelussa. Saatavilla <https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektkoodi=S20956>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. Diak. Organisaatio. Saatavilla 21.2.2018 <https://www.diak.fi/diak/organisaatio/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. Osaamisvaatimukset: sosionomi (AMK). Saatavilla 9.5.2018 <https://www.diak.fi/opiskelu/opiskelijan-polku/opintojen-suorittaminen/arviointi/osaamisvaatimukset-sosionomi/>
- European Mentoring & Coaching Council (EMCC). What are the International Standards for Mentoring and Coaching Programmes (ISMCP)? Saatavilla 25.4.2018 <http://www.ismcp.org/>
- European Mentoring & Coaching Council (EMCC). What are the core standards? Saatavilla 25.4.2018 <http://www.ismcp.org/standards/>
- Garvey, B. (2014). Mentoring in a Coaching World. Teoksessa E. Cox, T. Bachkirova & D. Clutterbuck (toim.), *The Complete Handbook of Coaching. Second Edition* (s. 361–374). Lontoo: SAGE Publications Ltd.
- Gothóni, R. (2017). Eettiset periaatteet tutkivassa ja kehittävässä työssä. Saatavilla 17.12.2017 <http://libguides.diak.fi/c.php?g=389856&p=2793510>

- Hakala, P., Heusala, M. & Nieminen, E. (2015). Maahanmuuttajataustaisten hakijoiden valintojen käytännöt ja haasteet. Teoksessa R. Metsänen, P. Pynnönen & K. Kähkönen (toim.), *Esteettä eteenpäin – maahanmuuttajien osaamisen arviointihaku- ja valintavaiheessa* (s. 87–95). Hämeen ammattikorkeakoulu. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-784-719-3>
- Heikkanen, S. & Tuomi, L. (2014). Living Lab -toimintatapaan sopivia tutkimusmenetelmiä. Teoksessa H. Kotila & A. Mutanen (toim.), *Käytäntöä tutkimassa. HAAGA-HELIA PUHEENVUOROJA 2/2012*. Helsinki: HAAGA-HELIA Ammattikorkeakoulu
- Helminen, J. (2015). Osaamisalueen henkilöstön näkemyksiä osallisuudesta, kumppanuudesta ja terveydestä. Osaamisalueen toimintaa suuntaavien teemojen tarkastelua. Teoksessa J. Helminen (toim.), *Sanoista tekoihin. Osallisuus, kumppanuus ja terveys toiminnan suuntaviivoina* (s. 19–44). Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja. C Katsauksia ja aineistoja 39. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Helsingin kaupunki. Maahanmuutto ja kotoutuminen. Saatavilla 17.12.2017 <https://www.hel.fi/helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/tietoa-helsingista/tilastot-ja-tutkimukset/vaesto/maahanmuutto>
- Helsingin yliopisto. Mentorointi. Saatavilla 25.4.2018 <https://www.helsinki.fi/fi/yhteistyo/alumnille/mentorointi>
- Hietala, O. & Rissanen, P. (2017). Yhteiskehitys uudenlaisen vastavuoroisuuden virittäjänä. Teoksessa A. Pohjola, M. Kairala, H. Lyly & A. Niskala (toim.), *Asiakkaasta kehittäjäksi ja vaikuttajaksi. Asiakkaiden osallisuuden muutos sosiaali- ja terveyspalveluissa* (s. 167–180). Tampere: Vastapaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hyväri, S. & Vuokila-Oikonen, P. (2018). Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas: Tutkimus- ja kehittämistyön luotettavuus. Saatavilla 29.6.2018 <https://libguides.diak.fi/c.php?g=389856&p=3530138>
- Infopankki. Ulkomainen tutkinto Suomessa. Saatavilla 26.6.2018 <https://www.infopankki.fi/fi/elama-suomessa/tyo-ja-yrittajyyys/ulkomainen-tutkinto-suomessa>

- Juhila, K. (2006). *Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina. Sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat*. Tampere: Vastapaino. Saatavilla [www.elibs.com](http://www.elibs.com)
- Jäminki, S. (2008). *Ohjaus- ja opiskeluprosessit samanaikaisessa ja eriaikaisessa verkkoympäristössä. Etnografinen tutkimusmatka verkkotutkinnon maailmaan*. Acta Universitatis Lapponiensis 148. (Väitöskirja, Lapin yliopisto, kasvatustieteiden laitos). Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Jääskeläinen, P. (2005). Toiminnallisen opinnäytetyön tekstilajipiirteistä. Teoksessa L. Vanhanen-Nuutinen & P. Lambert (toim.), *Hankkeesta julkaisuksi. Kirjoittaminen ammattikorkeakoulun ja työelämän kehityshankkeissa* (s. 62–80). Helsinki: Edita Prima Oy.
- Kananen, J. (2014). *Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä?* Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 185.
- Kanniainen, M.-R. (2018). Terveisiä mentoroinnin välitapaamisesta. Blogiteksti 26.3.2018. Mentorointi. Helsingin yliopiston ryhmämentorointisivut. Saatavilla 25.4.2018 <https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/>
- Karjalainen, M. (2010). *Ammattilaisten käsityksiä mentoroinnista työpaikalla*. (Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Research 388). Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Kestävää kilpailukykyä ja työtä 2014–2020. Suomen rakennerahasto-ohjelma. Saatavilla 28.2.2018 [http://www.rakennerahastot.fi/documents/10179/43217/rr\\_2014\\_2020\\_yleisesittely.pdf/958a5c3f-7a1f-471d-9bfb-27f8cd423818](http://www.rakennerahastot.fi/documents/10179/43217/rr_2014_2020_yleisesittely.pdf/958a5c3f-7a1f-471d-9bfb-27f8cd423818)
- Kinnunen, S. (2013). Womento. Koulutettujen Suomeen muuttaneiden naisten kokemuksia työuramentoroinnista. (Opinnäytetyö, Metropolia Ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma, ylempi tutkinto). Saatavilla <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2013120319647>
- Kirvesniemi, T. (2013). Ammattikorkeakouluopintoihin valmentava koulutus maahanmuuttajille – Kokemuksia Kymenlaaksossa. Kymenlaakson ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja B. Nro 109. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-306-018-0>

- Kolkka, M., Hakala, P., Karjalainen, A. L., Metsälä, K., Klemetti-Falenius, A-L. & Mälkiäinen, P. (2015). Koulutus yhteiskunnallisen osallisuuden tuottajana. Teoksessa R. Gothóni, S. Hyväri, M. Kolkka & Vuokila-Oikonen, P. (toim.), *Osallisuutta, oppimista ja arviointia. Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 2015* (s. 137–151). Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja. B Raportteja 60. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Kotimaisten kielten keskus. Kielet. Saatavilla 5.3.2018 <https://www.kotus.fi/kielietieto/kielet#Suomenkielet>
- Kupias, P. & Salo, M. (2014). *Mentorointi 4.0*. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Kuula, A. (2006). *Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Tampere: Vastapaino.
- L 932/2014. Ammattikorkeakoululaki. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20140932#Pidp450871280>
- L 1386/2010. Laki kotoutumisen edistämisestä. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101386>
- L 1385/2015. Laki ulkomailla suoritettujen korkeakouluopintojen tuottamasta virkakelpoisuudesta. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20151385>
- L 731/1999. Suomen perustuslaki. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>
- L 609/1986. Tasa-arvolaki. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609#P5a>
- L 301/2004. Ulkomaalaistolaki. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040301>
- L 1325/2014. Yhdenvertaisuuslaki. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>
- Larja, L., Sutela, H. & Witting, M. (2015). Nuorten kouluttautuminen. Ulkomaalaistaustaiset nuoret jatkavat toisen asteen koulutukseen suomaalaistaustaisia harvemmin. Teoksessa T. Nieminen, H. Sutela & U. Hannula (toim.), *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014* (s. 55–67). Saatavilla [http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti\\_uso\\_201500\\_2015\\_16163\\_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_uso_201500_2015_16163_net.pdf)

- Lepola, L. (2017). Ammattikorkeakoulujen maahanmuuttajille järjestämä korkea-  
koulupintoihin valmentava koulutus vuosina 2010–2017. Kansallinen  
koulutuksen arviointikeskus. Julkaisut 2017:15. Saatavilla  
[https://karvi.fi/app/uploads/2017/06/KARVI\\_1517.pdf](https://karvi.fi/app/uploads/2017/06/KARVI_1517.pdf)
- Leskelä, J. (2005). *Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tu-  
kena*. Acta Universitatis Tamperensis 1090. (Väitöskirja, Tampe-  
reen yliopisto, kasvatustieteiden laitos). Tampere: Tampereen yli-  
opisto.
- Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään. Sujuvasti kohti AMKia ja  
työelämää. Saatavilla 7.8.2018 [https://maahanmuuttajatam-  
kiin.diak.fi/hanketietoa/](https://maahanmuuttajatam-<br/>kiin.diak.fi/hanketietoa/)
- Metropolia. Ammattikorkeakoulupintoihin valmentava koulutus maahanmuutta-  
jille. Saatavilla 14.4.2018 [http://www.metropolia.fi/koulutukset/maa-  
hanmuuttajille/](http://www.metropolia.fi/koulutukset/maa-<br/>hanmuuttajille/)
- Metropolia. Koulutustarjonta. Saatavilla 14.4.2018 [http://www.metropo-  
lia.fi/haku/koulutustarjonta/](http://www.metropo-<br/>lia.fi/haku/koulutustarjonta/)
- Metropolia. Maahanmuuttajien sosiaali- ja terveysalan amk-opintoihin valmen-  
tava koulutus. Saatavilla 19.6.2018 [http://www.metropolia.fi/koulu-  
tukset/maahanmuuttajille/sosiaali-ja-terveysalalle-valmentava/](http://www.metropolia.fi/koulu-<br/>tukset/maahanmuuttajille/sosiaali-ja-terveysalalle-valmentava/)
- Metropolia. Valmentavasta valmiiksi -kehittämishanke. Saatavilla 20.6.2018  
[http://www.metropolia.fi/tutkimus-kehittaminen-ja-innovaatiot/hank-  
keet/valmentavasta-valmiiksi/](http://www.metropolia.fi/tutkimus-kehittaminen-ja-innovaatiot/hank-<br/>keet/valmentavasta-valmiiksi/)
- Månsson, J. & Delander, L. (2017). Mentoring as a way of integrating refugees  
into labour market – Evidence from a Swedish pilot scheme. *Eco-  
nomic Analysis and Policy* 56 (2017), 51–59. Saatavilla  
[https://www.sciencedirect.com/science/arti-  
cle/pii/S0313592617301613?via%3Dihub](https://www.sciencedirect.com/science/arti-<br/>cle/pii/S0313592617301613?via%3Dihub)
- Mäkinen, S., Hintikka, T., Kilpikivi, P., Laitinen-Väänänen, S. & Salonen, T.  
(toim.) (2009). *Mentorointi ammattikorkeakouluissa. Tukea ammatil-  
liseen osaamiseen – onnistumisia rekrytointeihin*. B: AJANKOH-  
TAISTA AKTUELLT. Kokkola: Keski-Pohjanmaan ammattikorkea-  
koulu.
- Mäkinen, S. (2014). *Mentorointiprosessi erilaisesta kulttuurista olevan sairaan-  
hoitajaopiskelijan ammatillisen kasvun edistäjänä terveydenhuollon*

*transkulttuurisessa oppimisympäristössä.* (Väitöskirja, Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden laitos). Saatavilla <http://tam-pub.uta.fi/bitstream/handle/10024/95044/978-951-44-9408-6.pdf?sequence=1>

- Mönkkönen, K. (2007). *Vuorovaikutus. Dialoginen asiakastyö.* Helsinki: Edita.
- Niskala, A., Kairala, M. & Pohjola, A. (2017). Asiakkaan aseman ja toimijaroolin muutos. Teoksessa A. Pohjola, M. Kairala, H. Lyly & A. Niskala (toim.), *Asiakkaasta kehittäjäksi ja vaikuttajaksi. Asiakkaisen osallisuuden muutos sosiaali- ja terveyspalveluissa* (s. 7–12). Tampere: Vastapaino.
- Nuottila, K. (2017). Mentorointi – kannustavaa rinnalla kulkemista. Teoksessa M. Pinolehto (toim.), *Sujuvampia polkuja romaneille ja maahanmuuttajille. Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeen loppuraportti* (s. 69–71). Diakonia-ammattikorkeakoulu. DIAK PUHEEN-  
VUORO 12. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-305-6>
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. (2009). *Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan.* Helsinki: WSOYpro Oy.
- Onnismaa, J. (2007). *Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta.* Helsinki: Gaudeamus.
- Opetusalan ammattijärjestö. Suomalainen kasvatustieteiden ja koulutusjärjestelmä. Korkea-asteen koulutus. Saatavilla 21.2.2018. <http://www.oaj.fi/cs/oaj/korkeaasteen%20koulutus>
- Opetushallitus. Korkeakoulututkinnon tason rinnastaminen. Saatavilla 26.6.2018 [https://www.oph.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot/tutkintojen\\_tunnustaminen/korkeakoulututkinnon\\_tason\\_rinnastaminen](https://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/tutkintojen_tunnustaminen/korkeakoulututkinnon_tason_rinnastaminen)
- Opetushallitus. Pätevyys ammattiin ulkomailta suoritetun tutkinnon perusteella. Saatavilla 26.6.2018 [https://www.oph.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot/tutkintojen\\_tunnustaminen/patevyys\\_ammattiin](https://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/tutkintojen_tunnustaminen/patevyys_ammattiin)
- Opetushallitus. Rinnastaminen oikeustieteellisen alan tutkintoon. Saatavilla 25.6.2018 [https://www.oph.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot/tutkintojen\\_tunnustaminen/patevyys\\_ammattiin/rinnastaminen\\_oikeustieteellisen\\_alan\\_tutkintoon](https://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/tutkintojen_tunnustaminen/patevyys_ammattiin/rinnastaminen_oikeustieteellisen_alan_tutkintoon)
- Opetushallitus. Ulkomailta suoritettujen korkeakouluopintojen rinnastaminen tiettyihin Suomessa suoritettaviin opintoihin. Saatavilla 25.6.2018



[https://www.oph.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot/tutkintojen\\_tunnustaminen/patevyys\\_ammattiin/korkeakoulututkintojen\\_rinnastaminen\\_tiettyihin\\_opintoihin](https://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/tutkintojen_tunnustaminen/patevyys_ammattiin/korkeakoulututkintojen_rinnastaminen_tiettyihin_opintoihin)

Opetusministeriö (2009). Korkeakoulujen kansainvälistymisstrategia 2009–2015. Opetusministeriön julkaisuja 2009:21. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-485-716-1>

Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM) (2016). *Maahanmuuttajien koulutuspolut ja integrointi – kipupisteet ja toimenpide-esitykset*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:1. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-386-6>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Maahanmuuttajien kotoutuminen. Saatavilla 27.6.2018 <https://minedu.fi/maahanmuuttajat-ja-kotoutuminen>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Suomen koulutusjärjestelmä. Saatavilla 21.2.2018. <http://minedu.fi/koulutusjarjestelma#korkea-aste>

Opin portailla Satakunnassa. Yleistä projektista. Saatavilla 19.6.2018 <https://peda.net/diak/op>

Pakarinen, E. (2018). *Maahanmuuttajien ohjaus työvoimahallinnossa ja aikuis-koulutuksessa – Kohti interkulttuurista ohjausta*. (Publications of the University of Eastern Finland. Dissertation in Social Sciences and Business Studies. No 166.) (Väitöskirja, Itä-Suomen yliopisto, yhteiskuntatieteiden laitos). Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-2717-0>

Pehkonen, E. (2017). *Maahanmuuttajataustaisten naisten koulutuksen kontekstissa rakentuvat identiteetit ja oppimisprosessit*. (Kasvatustieteellisiä julkaisuja, numero 19). (Väitöskirja, Helsingin yliopisto, kasvatustieteiden laitos). Saatavilla [http://urn.fi/URN:ISBN:ISBN\\_978-951-51-3923-8](http://urn.fi/URN:ISBN:ISBN_978-951-51-3923-8)

Pesonen, H. & Vihonen, A. (2010). *Maahanmuuttajayrittäjien mentoroinnin käsikirja*. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Petrovic, M. (2015). *Mentoring in Europe and North America: Strategies for improving immigrants' employment outcomes*. Bryssel: Migration Policy Institute Europe. Saatavilla <https://www.migrationpolicy.org/research/mentoring-practices-europe-and-north-america-strategies-improving-immigrants-employment>

- Pinolehto, M. & Vilminko, S. (2017). Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla -hanke. Teoksessa M. Pinolehto (toim.), *Sujuvampia opinpolkuja romaneille ja maahanmuuttajille. Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeen loppuraportti* (s. 11–13). (Diak Puheenvuoro 12.) Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-305-6>
- Raivio, H. & Karjalainen, J. (2013). Osallisuus ei ole keino tai väline – palvelut ovat! Osallisuuden rakentuminen 2010-luvun tavoite- ja toimintaohjelmissa. Teoksessa T. Era (toim.), *Osallisuus. Oikeutta vai pakkoa* (s. 12–34). (Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 156). Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-280-6>
- Ristikangas, V., Clutterbuck, D. & Manner, J. (2014). *Jokainen tarvitsee mentorin*. Helsinki: Helsingin kauppakamari.
- Siisiäinen, M. (2015). Osallisuus ja osallistuminen. Suuntaaja 3/15. Saatavilla 24.6.2018 <https://www.aspa.fi/fi/suuntaaja/suuntaaja-32015/osallisuus-ja-osallistuminen>
- Sillanpää, P. (2015). *Vertaismentorointi tukee ammatillista kasvua*. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 18/2015. Saatavilla 21.4.2018 <http://www.oamk.fi/epooki/2015/18/>
- Sisäministeriö. Pakolainen pakenee vainoa kotimaassaan. Saatavilla 5.3.2018 <http://intermin.fi/maahanmuutto/turvapaikanhakijat-ja-pakolaiset>
- Studentum.fi. Sosiaali- ja terveysala. Saatavilla 14.4.2018 <https://www.studentum.fi/koulutushaku/ammattikorkeakoulut-sosiaali-ja-terveysala-uusimaa/a41-c61-d87067>
- Suomen Pakolaisapu. Sanasto. Saatavilla 5.3.2018 <http://pakolaisapu.fi/pakolaisuus/sanasto/>
- Sutela, H. & Larja, L. (2015). Yli puolet Suomen ulkomaalaistaustaisista muuttanut maahan perhesyistä. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi -tutkimus 2014. Tilastokeskus, Saatavilla 5.3.2018 [https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/art\\_2015-10-15\\_001.html](https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/art_2015-10-15_001.html)
- Särkelä, R. (2011). Osallisuus, vaikuttamismahdollisuudet ja sosiaalinen kestävyys. Teoksessa A. Pohjola & R. Särkelä (toim.), *Sosiaalisesti kestävä kehitys* (s. 144–167). Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry.

- Tanskanen, S. (2015). Toiminnallisuus ryhmämuotoisessa asiakastyössä. Teoksessa P. Näkki & T. Sayed (toim.), *Asiakastyön menetelmiä sosiaalialalla* (s. 105–126). Helsinki: Edita.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Huono-osaisuuden ylisukupolvisuus. Saatavilla 23.2.2018 [https://www.thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/tyon\\_tueksi/nuorten-syrjaytyminen/huono-osaisuuden-ylisukupolvisuus](https://www.thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/tyon_tueksi/nuorten-syrjaytyminen/huono-osaisuuden-ylisukupolvisuus)
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Koulutus ja kielitaito. Saatavilla 27.6.2018 <https://thl.fi/fi/web/maahanmuuttajat-ja-monikulttuurisuus/maahanmuuttajien-osallisuus-ja-kotoutuminen/koulutus-ja-kielitaito>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Maahanmuuttajat. Saatavilla 5.3.2018 [http://www.vaestoliitto.fi/tieto\\_ja\\_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/ti-lastoja/maahanmuuttajat/](http://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/ti-lastoja/maahanmuuttajat/)
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Maahanmuuttajien määrä. Saatavilla 5.3.2018 [http://www.vaestoliitto.fi/tieto\\_ja\\_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/ti-lastoja/maahanmuuttajat/maahanmuuttajien-maara/](http://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/ti-lastoja/maahanmuuttajat/maahanmuuttajien-maara/)
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Osallisuus. Saatavilla 24.6.2018 <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Sosiaalinen osallisuus teoreettisena käsitteenä. Saatavilla 24.6.2018 <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoim-massa-asemassa-olevien-osallisuus/mita-sosiaalinen-osallisuus-on-/sosiaalinen-osallisuus-teoreettisena-kasitteena>
- Tilastokeskus. Maahanmuuttajat ja kotoutuminen. Väestö kansalaisuuden, syntymämaan, kielen ja syntyperän mukaan 1990–2017 (ryhmien limitäisyys). Tilastokeskuksen PX-Web-tietokannat. Saatavilla 1.9.2018 [http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/Maahanmuuttajat\\_ja\\_kotoutuminen/Maahanmuuttajat\\_ja\\_kotoutuminen\\_Maahanmuuttajat\\_ja\\_kotoutuminen/005\\_k kaikki.px/?rxid=1ed67e41-1beb-4dea-a8fb-b851a8249383](http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/Maahanmuuttajat_ja_kotoutuminen/Maahanmuuttajat_ja_kotoutuminen_Maahanmuuttajat_ja_kotoutuminen/005_k kaikki.px/?rxid=1ed67e41-1beb-4dea-a8fb-b851a8249383)

Tilastokeskus. Maahanmuuttajat väestössä. Saatavilla 31.8.2018

<https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa.html>

Tilastokeskus. Vieraskieliset. Saatavilla 5.3.2018 <https://www.tilastokeskus.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/vieraskieliset.html>

<https://www.tilastokeskus.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/vieraskieliset.html>

Tilastokeskus. Väestörakenne. Saatavilla 27.6.2018 [https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk\\_vaesto.html#v%C3%A4est%C3%B6rakenne31.12](https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html#v%C3%A4est%C3%B6rakenne31.12).

[https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk\\_vaesto.html#v%C3%A4est%C3%B6rakenne31.12](https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html#v%C3%A4est%C3%B6rakenne31.12).

Työ- ja elinkeinoministeriö. Koulutus, ammattitaito ja elinikäinen oppiminen.

Saatavilla 28.2.2018 <https://www.rakennerahastot.fi/koulutus-ammattitaito-ja-elinikainen-oppiminen-esr->

Työ- ja elinkeinoministeriö (2017). Maahanmuuttajien koulutuspolkujen nopeuttaminen ja joustavat siirtymät -työryhmän loppuraportti ja toimintapide-esitykset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 36/2017. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-238-5>

Työ- ja elinkeinoministeriö (2012). Valtion kotouttamisohjelma. Hallituksen painopisteet vuosille 2012–2015. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 27/2012. Saatavilla <https://tem.fi/documents/1410877/3342347/Valtion+kotuttamisohjelma+21092012.pdf>

<https://tem.fi/documents/1410877/3342347/Valtion+kotuttamisohjelma+21092012.pdf>

Ulkomaalaiset Helsingissä. Ulkomaalaistaustaisista yli puolet eurooppalaistaustaisia. Saatavilla 1.9.2018 <https://ulkomaalaistaustaisethelsingissa.fi/fi/ulkomaalaistaustaiset>

<https://ulkomaalaistaustaisethelsingissa.fi/fi/ulkomaalaistaustaiset>

University of Gothenburg. Mentoring programme. Saatavilla 25.4.2018

[https://www.gu.se/english/about\\_the\\_university/Refugees/education-for-thos-with-refugee-background/Mentoring+programme](https://www.gu.se/english/about_the_university/Refugees/education-for-thos-with-refugee-background/Mentoring+programme)

Valmu, J. (2011). Kielioppia ja kielen oppimista. Teoksessa M. Laasonen & P.

Keränen (toim.), *Puurtajasta uranuurtajaksi. Uusia väyliä maahanmuuttajien ammattikorkeakouluopintoihin ja urakehitykseen* (s. 34–35). Metropolia Ammattikorkeakoulu. Saatavilla [http://voimaa.metropolia.fi/met\\_puurtajasta\\_uranuurtajaksi.pdf](http://voimaa.metropolia.fi/met_puurtajasta_uranuurtajaksi.pdf)

Valvira. Tutkintojen tunnustaminen. Saatavilla 26.6.2018 [http://www.valvira.fi/terveydenhuolto/ammattioikeudet/ulkomailla-suoritetut-opinnot/tutkintojen\\_tunnustaminen](http://www.valvira.fi/terveydenhuolto/ammattioikeudet/ulkomailla-suoritetut-opinnot/tutkintojen_tunnustaminen)

[http://www.valvira.fi/terveydenhuolto/ammattioikeudet/ulkomailla-suoritetut-opinnot/tutkintojen\\_tunnustaminen](http://www.valvira.fi/terveydenhuolto/ammattioikeudet/ulkomailla-suoritetut-opinnot/tutkintojen_tunnustaminen)

- Vanhanen, S., Ahlfors, G., Saarela, I. & Wetzter-Karlsson, M. (2013). Mentorointi koulutettujen maahan muuttaneiden naisten kotoutumisen edistäjänä. Teoksessa A. Alitoppa-Niitamo, S. Fågel & M. Säävälä (toim.), *Olemme muuttaneet – ja kotoudumme. Maahan muuttaneiden kohtaaminen ammatillisessa työssä* (s. 176–186). Helsinki: Väestöliitto.
- Vilka, H. & Airaksinen, T. (2004). *Toiminnallinen opinnäytetyö*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Väestöliitto. Maahanmuuttajat. Saatavilla 9.5.2018 [http://www.vaestoliitto.fi/tieto\\_ja\\_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/maahanmuuttajat/](http://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/maahanmuuttajat/)

## KUVIOT

KUVIO 1. Vieraskieliset Suomessa vuoden 2017 lopussa

KUVIO 2. Suomessa asuvien ulkomaalaistaustaisten ja suomalaistaustaisten 25–54 väestön koulutus rakenne sukupuolen mukaan vuonna 2014, % (pl. koulutustieto tuntematon)

KUVIO 3. Mentorointitoiminnan työvaiheet ja niihin käytetty aika

## LIITTEET

### LIITE 1. Tiedoksiantolomake

Taina Miettinen c33049

TIEDOKSIANTOLOMAKE

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Diak Helsinki

8.1.2018

### OPINNÄYTETYÖHÖN OSALLISTUMINEN

Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään -hankkeessa käynnistetään keväällä 2018 mentorointitoiminta. Diakonia-ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelija Taina Miettinen tekee hankkeeseen opinnäytetyön. Opinnäytetyön aiheena on mentorointiohjelman rakentaminen.

Hankkeen opiskelijoilla on mahdollisuus osallistua heitä koskevan mentorointitoiminnan ideointiin. Aineisto kerätään maanantaina 8.1.2018 työpajamenetelmällä. Osallistuminen on vapaaehtoista. Työpajamenetelmällä hankitaan tietoa hankeopiskelijoiden toiveista ja ideoista mentorointitoiminnan sisällöiksi. Tätä aineistoa käytetään mentorointiohjelman rakentamisessa. Työpajan aikana Taina Miettinen tekee muistiinpanoja tilanteesta.

Työpajamenetelmällä kerättyä aineistoa käytetään Taina Miettisen opinnäytetyöhön. Opinnäytetyö tuotetaan eettisiä periaatteita kunnioittaen. Aineisto käsitellään ja säilytetään luottamuksellisesti sekä hävitetään salassapitosäännösten mukaisesti opinnäytetyön valmistuttua. Aineistoa tuottaneen hankeopiskelijan nimi tai mikään muu tunnistettavuus-tieto ei tule esille opinnäytetyössä eli yksityisyys on suojattu. Opinnäytetyöhön osallistuminen ei vaikuta hankeopiskelijan asemaan tai oikeuksiin hankkeen aikana. Aineiston tuottamisesta ei synny opiskelijalle kuluja eikä siitä makseta korvauksia. Valmis opinnäytetyö julkaistaan Theseus-tietokannassa vuoden 2018 aikana.

Tämän tiedoksiannon tavoitteena on, että hankeopiskelija ymmärtää 8.1.2018 työpajan olevan osa Taina Miettisen opinnäytetyötä ja on tähän suostuvainen.

8.1.2018

Taina Miettinen

[taina.miettinen@student.diak.fi](mailto:taina.miettinen@student.diak.fi), (puhelinnumero)



## LIITE 2. Tarvekartoituksen tukipaperi

Johdattavia kysymyksiä:

- Mitä tahtoisit tehdä tavatessasi mentoriäsi?
- Millaisissa asioissa toivot mentorilta tukea?
- Mitä asioita kaipaavat lisää tietoa?
- Miten mentori voisi tukea sinua AMK-pajoissa opiskelussa?

### PÄÄSYKOKKEET

- pääsykokeisiin valmistautuminen
- haastattelussa menestyminen

### MUUT OPISKELUTAIDOT

- ryhmätyöt opiskelumuotona
- tenttiin valmistautuminen, tenttiin vastaaminen
- oppimistehtävien kirjoittaminen
- Diakin oppimisympäristöt

### TYÖELÄMÄ

- sosiaali- ja terveysalan kenttään tutustuminen, eri sektorien palvelut
- työympäristöihin tutustuminen, vierailukäynnit
- työharjoittelut, harjoittelussa tukeminen
- ammattilehdet ja kirjallisuus, kirjastovierailu
- työnhaun kanavat
- työhakemus, ansioluettelo
- työmarkkinatilanne sosiaali- ja terveysalalla

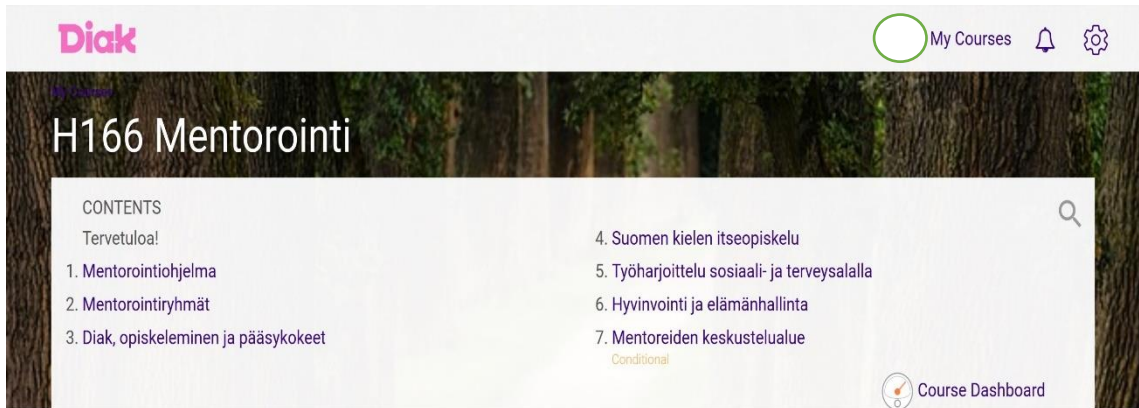
### KESKUSTELU / SUOMEN KIELI

- vapaan keskustelun mahdollisuus tapaamisissa ja esim. MoodleRooms-alustalla
- suomen kielen harjoittelu, vinkkejä kielikahviloista, ryhmistä ja itseopiskelumateriaaleista

## ELÄMÄNHALLINTA

- opintojen ja muun elämän tasapaino
- jaksaminen
- hyvinvointi, hyvinvointia tukevat toimet
- Diakin hyvinvointia tukevat palvelut
- erilaiset tuet ja etuudet
- Helsingin (pääkaupunkiseudun) sosiaali- ja terveyspalvelut
- viranomaispalvelut
- vapaa-ajan sisällöt: liikunta- ja kulttuurimahdollisuudet
- palvelut perheille

## LIITE 3. MoodleRooms-alustan etusivu



The screenshot shows the MoodleRooms interface for the course 'H166 Mentorointi'. At the top left is the Diak logo. At the top right are navigation links for 'My Courses', a notification bell, and a settings gear. The course title 'H166 Mentorointi' is displayed in a large font against a background image of trees. Below the title is a 'CONTENTS' section with a search icon. The content list includes: 'Tervetuloa!', '1. Mentorointiohjelma', '2. Mentorointiryhmät', '3. Diak, opiskeleminen ja pääsykokeet', '4. Suomen kielen itseopiskelu', '5. Työharjoittelu sosiaali- ja terveysalalla', '6. Hyvinvointi ja elämänhallinta', and '7. Mentoreiden keskustelualue' (marked as 'Conditional'). At the bottom right of the content area is a 'Course Dashboard' link with a flame icon.

## Tervetuloa!

Tämä on Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään -hankkeen mentorointitoiminnan oma Moodlerooms-huone.

## LIITE 4. Mentorointiohjelman työohje

### MENTORINTIOHJELMAN TYÖOHJE SYKSY 2018

Tämä työohje sisältää työvaiheet Maahanmuuttajat korkeakoulutukseen ja työelämään -hankkeen mentorointitoiminnan käynnistämiseen ja toteuttamiseen.

Ohjeistus on tehty keväällä 2018 käytetyn aikataulun ja työvaiheiden pohjalta. Mentorointitoiminnan koordinaattorin harjoittelu-aika oli 11.12.2017 – 31.5.2018. Mentorointiohjelma toteutui ajalla 7.2. – 25.5.2018.

Syksyllä 2018 kaikkiin vaiheisiin ei tule kulumaan yhtä paljon aikaa, koska materiaalia on valmiina ja suunnittelu on tehty. Osa työvaiheista jää kokonaan pois. Työohje palvelee syksyn 2018 ja mahdollisesti tulevien kausien mentorointitoiminnan koordinaattoria sekä muita tahoja, joissa suunnitellaan mentoroinnin käynnistämistä.

Mentorointiprosessin ajankäyttö viikkotasolla on samalla tämän työohjeen sisällysluettelo. Viikkojuoksutus on tehty helpottamaan kokonaiskeston hahmottamista, aina se ei tarkoita tehtävään käytettävää aikaa. Esim. lopputapaaminen on vain yhden illan tilaisuus, mutta sen viikon päätehtävä, jonka vuoksi aikatauluun on merkitty yksi viikko.

### MENTORINTITOIMINNAN AIKATAULU

**Mainosten valmistelu** 3 viikkoa (kevätkaudella 2018 vk nro. 50–51, 1)

**Mentoreiden rekrytointi** 3 viikkoa (vk 2–4)

**Orientaatio ja tarvekartoitus opiskelijoille** 1 viikko (vk 2)

**MoodleRoomsien rakentaminen** 2 viikkoa (vk 4–5)

**Mentorointiryhmien muodostaminen** 1 viikko (vk 5)

**Toiminnan käynnistyminen eli alkutapaaminen** 1 viikko (vk 6)

**Toiminta käynnissä** 8 viikkoa (vk 6–13)

**Välitapaaminen** 1 viikko (vk 13)

**Toiminta käynnissä** 8 viikkoa (vk 13–21)

**Lopputapaaminen** 1 viikko (vk 21)

**Toiminnan sulkeminen** 1 viikko (vk 22)

### Mainosten valmistelu 3 vk

- Tämä vaihe on valmis syksy 2018 varten, tiedoksi seuraaviin toteutuksiin.
- Mainosten pohjat ja muut materiaalit löytyvät OneDrivesta Mentorointi-kansiosta.
- Hankkeen viestintäpohjat (Word, PP) löytyvät Viestintäpohjat-kansiosta.
- Tarkista materiaaleja tehdessä, että pohjissa on Diakin uusi logo.

Mainoksen muokkaus jatkossa:

- Tarkista opintojaksot, joihin mentoroinnin voi yhdistää.
- Tarkista opintojaksojen vastaavat opettajat.

Keväällä 2018 opintojaksot ja niiden vastaavat lehtorit olivat:

- Sosiaali- ja terveysala: MMK2 (N.N.), VET (N.N.), AUT1 (N.N.)
- Sosiaali- ja terveysala, DSS: Electives (N.N.), PRA2, PRA 3, Professional Skills (N.N.)
- Terveystieteiden ala: HAR7 (N.N., N.N.)
- Asioimistulkit: HAR5 (N.N.)

### Mentoreiden rekrytointi 3 vk

Keväällä 2018 mainostuksen eli rekrytointikanavat ja -tilaisuudet olivat seuraavat:

- Diakin Facebook-sivu
- Fronter
- MoodleRooms (mainokselle tehtiin yksi nosto rekrytoinnin aikana)
- Diakin verkkosivut: Tutkimus ja kehitys > Hankkeet > Ajankohtaista hanketoiminnassa
- Diakin Helsingin kampuksen infotaulut
- Rekrytointipiste kirjaston vieressä: pöytä, hankkeen roll-up, paperisia esitteitä, karkkeja; eri kellonaikoina, jotta isompi tavoitettavuus
- Mainospöytä OSKE-torilla
- Joukkotekstiviesti opintotoimistosta
- Opintojaksojen alussa vierailut: Diaesitykset OneDrivessa
- Mainostus opintojaksojen vastaaville opettajille: voivat laittaa mainokset opintojakson MoodleRoomsiin-alustalle.
- Mainokset laittaa sähköisille kanaville Diakin viestintä.
- Yhteyshenkilönä keväällä 2018 oli N.N.
- Lähetä viestinnälle mainostekstiä, jossa on kattavasti tietoa, viestintä editoi tekstin eri kanaville sopivaan muotoon.
- Käytä hankeviestintään pääasiassa siihen kiinnitettyä viestinnän asiantuntijaa N.N.

Kevään 2018 mentorit ilmoittautuivat Webropol-lomakkeella. Tulevien kausia varten (ei syksy 2018) toteutusohje:

- Sähköisissä mainoksissa oli mukana ilmoittautumislinkki.
- Linkki johti Webropol-lomakkeeseen.

- Diakilla on Webropol-lisenssi, joten sen käyttäminen on ilmaista: [webropol.diak.fi](http://webropol.diak.fi).
- Lomakkeita on helppo luoda.
- Webropolilla on nopea HelpDesk ([helpdesk@webropol.fi](mailto:helpdesk@webropol.fi)).

Ilmoittautumislomakkeessa kysyttiin keväällä 2018 seuraavat asiat:

- Taustatiedot: nimi, puhelinnumero, sähköpostiosoite, opiskeluala Diakissa, opintojen aloitusajankohta
- Onko sinulla aiempaa kokemusta mentorina toimimisesta?
- Mikä sai sinut hakemaan mentoriksi tähän hankkeeseen?
- Tuletko mentoriksi vapaaehtoistoimijana vai yhdistätkö mentoroinnin opintojaksoon?
- Kerro lyhyesti millaista osaamista sinulla on (esim. harrastus tai ammattiala)?
- Oletko suorittanut opintojakson monikulttuurisuudesta?
- Onko sinulla opiskelua pääasiassa: päiväaika, iltana, molempina? (Vaihtoehtoista piti valita yksi, ei siis avoin vastauskenttä.)
- Mentorointitoiminta jatkuu syksyllä 2018, haluatko jatkaa mentorina myös syksyllä? Vastausvaihtoehdot: Kyllä, En.
- Vapaa tila kommentteille.

Tee seuraavan kerran mentoreita rekrytoidessa toisin:

- Ilmoittautumislomakkeeseen lisätiedoksi ”Sitova ilmoittautuminen”?
- Ruokavaliotiedon kerääminen?
- Ilmoittautumisen päättymisen ja toiminnan aloittamisen väliin pidempi aika, koska tässä välissä perehdytettävä mentorit ja tuotava mentorointiryhmän jäsenet tietoisiksi toisistaan. Ks. työvaiheen kohta: Mentorointiryhmien muodostaminen.

### **Orientaatio ja tarvekartoitus opiskelijoille 1 vk**

- Orientaation sisältää infoa opiskelukaudesta ja sen sisällöstä vastaa projektipäällikkö.
- Keväällä 2018 orientaatioillan yhteydessä koordinaattori kartoitti hankkeen opiskelijoiden toiveita mentoroinnin sisällöiksi.
- Aluksi lyhyen alustus, sitten keskustelutehtävän ohjeistus, sitten pienryhmät kokoontuivat työskentelyyn.
- Työskentelyn tukena oli tukipaperi, jossa oli ehdotuksia mentoroinnin sisällöiksi.

Tee seuraavassa toteutuksessa toisin:

- Alustuksen mentoroinnista pitää olla perusteellisempi. Aihe monelle uusi.
- Siirrä mahdollisesti tarvekartoituksen paikka osaksi alkutapaamista. Näin tarpeiden ja toiveiden kartoitus on samalla mentorointiryhmien oman työskentelyn suunnittelua. Ks Toiminnan käynnistyminen eli alkutapaaminen.

## MoodleRoomsien rakentaminen 2 vk

Mentoroinnin työkaluksi suunnitellun MoodleRoomsien kokoamiseen koulutti N.N.

Myös muu IT-henkilöstö auttoi MR-rakentamisvaiheen pienemmissä teknisissä asioissa. IT-tuen tavoittaa Helsingin kampuksen 2. kerroksen palvelukäytävältä tai sähköpostitse: [tuki@diak.fi](mailto:tuki@diak.fi)

Syksyä 2018 varten mentoroinnin MoodleRoomsissa tehtävä:

- Poista huoneesta hankkeen opiskelijat ja mentorit, jotka eivät ole enää mukana.
- Tarkista mahdolliset jatkavat hankkeen opiskelijat ja mentorit projekti-päälliköltä.
- Lisää huoneeseen uudet hankkeen opiskelijat ja mentorit.
- Luo uusia ryhmiä: keväällä 2018 oma ryhmä oli mentoreilla sekä jokaisella mentorointiryhmällä
- Luomalla ryhmiä voi MoodleRoomsien keskustelutyökaluilla luoda ryhmäkohtaisia keskustelualueita
- Tyhjennä keskustelupalstat vanhoista kommentteista
- Tyhjennä kaikki päivämäärätiedot
- Tyhjennä vanhentuneet tiedot (teksti ja liitteet): pääsykokeesta, hakufosta, alku-, väli- ja lopputapaamisesta
- Piilota toiminnot, jotka eivät tule käyttöön, jotta näkymä on käyttömukavampi.
- Täytä uusilla tiedoilla.

Tee seuraavassa toteutuksessa toisin:

- Suomen kielen -välilehden viikoittaiselle teemakeskustelupalstan yhdistäminen osaksi suomen kielen opintoja? Keväällä 2018 keskusteluun osallistuminen vähäistä.
- Vaihtele ko. kysymysten vaikeustasoa, tee myös riittävän haastavia kysymyksiä.
- Mentoreille MoodleRoomsiin tutustuminen osaksi perehdytystä.
- Mentoreiden rooli MR-huoneessa: keskustelupalstoille kirjoittaminen ja ryhmäläisten mukaan houkutteleva ja tässä tukeminen.

## Mentorointiryhmien muodostaminen 1 vk

- Keväällä 2018 ryhmät luotiin pääasiassa siten, että sosiaalialaa opiskelevan mentorin ryhmään tuli samasta alasta kiinnostuneita aktoreita.
- Jos hankkeessa eri aikaan aloittaneita opiskelijoita, joilla eri lukujärjestys, pyri sijoittamaan yhteen mentorointiryhmään vain samaan aikaan aloittaneita.
- Hyvä tietää: keväällä 2018 joillekin aktoreille oli tärkeää, että oma mentor olisi ollut samaa alaa opiskeleva. Tämän vuoksi tehtiin keväällä 2018 yksi ryhmävaihdos.

Tee seuraavassa toteutuksessa toisin:

- Perehdytä mentorit ennen toiminnan alkua järjestämällä tapaaminen.
- Mentorien perehdyttäminen ilmoittautumisen ja mentoriksi valinnan vahvistamisen jälkeen, ennen alkutapaamista.
- Sisällytä perehdytykseen: mentorointi ja sen tavoitteet tässä hankkeessa, tietoa hankkeesta (korkeakoulutukseen valmentava koulutushanke, yhteistyökumppanit, työntekijät, roolit), hankeopintojen rakenne, lukujärjestys.
- Mentorointiryhmien muodostaminen vasta mentoreiden perehdyttämisen jälkeen.
- Ideaali koko ryhmälle 3–4 aktoria per mentori. Keväällä 2018 koko oli 4–6, tämä on liian monta, jos kaikki osallistuvat aktiivisesti. (Keväällä mentorointitoiminnassa oli mukana noin puolet hankkeen opiskelijoista.)
- Kun mentorointiryhmät jaettu, ohjeista ryhmälle lähtevässä sähköpostissa ryhmäläiset esittäytymään toinen toisillensa; mentorin voi ohjeistaa olemaan tässä aloitteellinen.
- Varaudu siihen, että kaikki osallistujat eivät saata olla aktiivisia sähköpostin käyttäjiä.

### **Toiminnan käynnistyminen eli alkutapaaminen 1 vk**

- Alkutapaamisen diaesitys ja illan ohjelma löytyvät OneDrivesta, muuta päivämäärät ja nimi, tarkista logo.
- Alkutapaamisen sisällön ja diojen pohjana on Väestöliiton Womento-työuramentoroinnin alkutapaaminen.

Tee seuraavassa toteutuksessa toisin:

- Pyydä ilmoittautumiset alkutapaamiseen. Varaudu (mm. tarjoiluissa) siihen, että paikalle saattaa tulla henkilöitä jotka eivät ole ilmoittautuneet.
- Muuta alkutapaamisen rakennetta kevyemmäksi: koko päivän mittainen tilaisuus tai kaksi peräkkäistä iltatilaisuutta.
- Valmistele tilaan pöytäryhmät mentorointiryhmittäin.
- Käytä nimilappuja.
- Panosta alkutapaamisen alussa / ensimmäisenä iltana reilusti tutustumiseen oman ryhmän kanssa sekä ryhmäytymiseen myös isossa ryhmässä. Ks. tutustumisleikkejä esim. [kepelimetropolia.fi](http://kepelimetropolia.fi).
- Alkutapaamisessa mentoreiden tärkein tehtävä tutustua ryhmäänsä, muu perehdytys tullut pääasiassa etukäteen.
- Alkutapaamisessa hankkeen opiskelijoille eli aktoreille tärkeintä ymmärtää mitä mentorointi on, miten se toteutetaan ja mitä sillä tavoitellaan.



- Pyri antamaan mentoroinnista tässä hankkeessa selkeä kuva toimijoille. Tämä tukee mentoroinnista hyötymistä ja toiminnan tehokasta käynnistymistä.
- Yhdistä tarvekartoitus mentorointiryhmien oman toiminnan suunnittelemiseen. Käytä esimerkiksi kollaasitekniikkaa: lehtikuvia, liima, sakset, eri värisiä kyniä. Jokainen mentorointiryhmä tekisi oman kollaasiteoksen, johon voi palata toiminnan kuluessa.
- Mentorointisopimuksista luopuminen? Jos kaikki mentorointiryhmän jäsenet eivät saavu paikalle, sopimuksen idea hieman vesitty.
- Ohjeista ryhmäläisiä vaihtamaan yhteystiedot ja sopimaan yhteydenpitotavat sekä ensimmäiset tapaamisensa.
- Alkutapaamiseen vierailijoiksi edellisen kauden mentorointitoimintaan osallistuneita, esim. 1 mentori ja 2 (opiskelemaan pääsystä) aktoria hänen ryhmästään.

### **Toiminta käynnissä 7 vk**

- Koordinaattori on mentoreiden tavoitettavissa.
- Yhteydenpitotapoja keväällä 2018 olivat: WhatsApp-viestit, puhelut, sähköpostit ja MoodleRooms.
- MoodleRoomsissa oli mentoreiden oma keskustelupalsta. Tämän muoto muokkaantui koordinaattorin tiedotuspalstaksi.
- Tämän jakson loppupuolella pitää aloittaa välitapaamisen ohjelman ja mahdollisen kerättävän väliarvioinnin valmistelu.
- Mahdollinen mentorointiryhmien seurantatiedot kerääminen hankkeelle.

### **Välitapaaminen 1 vk**

- Puolessa välissä 4 kuukauden mentorointikautta. Jos pidempi kausi, voi pitää kaksi välitapaamista.
- Keväällä 2018 alku- ja välitapaaminen pidettiin klo 17-20, lopputapaaminen klo 16-19.
- Ilta-aika sopi useimmille, joukossa useita päivällä toisaalla opinnoissa kiinni olevia aktoreita. (Oletettavaa myös syksyllä 2018.)
- Istuminen pöytäryhmissä mentorointiryhmittäin.
- Käytä nimilappuja.

- Välitapaamisessa aktorit enemmän äänessä.
- Jos teetetään väliarviointi eli on valmistelu esim. kyselylomake, sillä kannattaa aloittaa, jotta hetki on rauhallinen.
- Keväällä 2018 välitapaamisen ohjelma oli:
  - Tervetulosanat
  - Tarjoilujen esitleminen
  - Väliarviointi
  - Tietokilpailu
  - Sosionomi- ja sairaanhoitajaopiskelijoiden kyselytunti
  - Tiedotuksia: ajankohtaisista asioista, kuten erillishaun aikataulu.
  - Hyvien käytäntöjen jakaminen
  - Oman ryhmän aika

Tee seuraavassa toteutuksessa toisin:

- Opiskelijoiden kyselytunti tarvitsee 45–60 min.
- Varaa runsaasti tarjoiluja, ettei loppu kesken.
- Tietokilpailun jälkeen oli ohjelmassa varalla taidekuvakortteja, joilla olisi saanut herätettyä keskustelua ja tutustumista ryhmissä. Näille ei kuitenkaan ollut aikaa.
- Käytä taidekortteja syksyllä 2018 jo alkutapaamisen alussa / ensimmäisenä iltana.

### **Toiminta käynnissä 8 vk**

- Ennen lopputapaamista tiedota mentoreita seurantatiedon keräämisestä ja lopettamisen käytännöistä (ks. mentoroinnin MoodleRooms, koordinaattorin tiedotuspalsta).
- Tarkista, että kaikki ryhmät tapaavat säännöllisesti, tue mentoreita tehtävässään.

### **Lopputapaaminen 1 vk**

- Tarjoiluissa voi huomioida toiminnan päättymisen, tarjolle esim. kakkua.
- Tilan koristelu.
- Tilaisuuden muoto: hankkeen kauden lopetusjuhla vai mentorointitoiminnan: jos koko hankkeen, mentorointitoiminta on hyvä kuitenkin sulkea omalla porukalla.
- Ks. diat OneDrivesta.
- Tilaisuuden pääpaino mentorointitoimintakauden katsauksessa ja hankkeen opiskelijoiden syksyn vaihtoehtojen kertaamisessa.

Tee seuraavassa toteutuksessa toisin:

- Tarjoilut osittain nyyttäriperiaatteella? Halukkaat saisivat tuoda omien maiden herkkuja tarjolle. Syyskaudella tämä toimisi, kevään lopetus päälekkäin ramadanin kanssa.
- Sisällytä ohjelmaan jotain myös mentoreille, jotta mentoreiden rooli illan aikana aktiivisempi.
- Voisiko olla vielä jokin yhteinen peli tai leikki?

### **Toiminnan sulkeminen 1 vk**

- Vie tuhottaviin kaikki paperit, joissa mentorointitoimijoiden nimiä.
- Palauta muu kauden aikana käyttämäsi materiaali.
- Palauta harjoittelukännykkä IT-palveluun.
- Muistuta mentoreita ja aktoreita päivämäärästä, jonka jälkeen et ole enää tavoitettavissa.

## LIITE 5. Väliarviointikysely aktoreille

27.3.2018

### KYSELY MENTOROINTITOIMINNASTA

Tämä on kysely keväällä 2018 järjestetystä mentorointitoiminnasta. Kyselyn vastaukset antavat hyödyllistä tietoa hankkeelle. Kyselyn vastauksia saatetaan käyttää myös osana Taina Miettisen opinnäytetyötä tai hankkeen julkaisuissa. Kysely täytetään nimettömänä ja vastauksia ei yhdistetä henkilöihin.

---

#### **Mentorointitoiminta**

1 Oletko osallistunut mentorointitoimintaan (mikä tahansa toimintamuoto: yhteydenpito, tapaamiset, MoodleRoomsien käyttö...) keväällä 2018?

\_\_\_ Kyllä

\_\_\_ En

2 Jos vastasit kyllä, rastita kaikki toiminnan muodot joihin olet osallistunut:

\_\_\_ Mentorointitoiminnan alkutapaaminen 7.2.

\_\_\_ Mentorointitoiminnan välitapaaminen 27.3.

\_\_\_ Oman mentorointiryhmän tapaamiset

\_\_\_ Oman mentorin tapaaminen kahden kesken

\_\_\_ Oman mentorointiryhmän kanssa yhteydenpitäminen (millä tahansa tavalla: sähköposti, MoodleRooms, WhatsApp, tekstiviestit tai muut tavat)

\_\_\_ Muut tavat, mitkä:

---



---



---



---

3 Jos vastasit kysymykseen nro. 1 ei, kerro miksi et ole osallistunut mentorointitoimintaan?

\_\_\_ Minulla ei ole aikaa mentoroinnille

\_\_\_ En ymmärrä mitä mentorointi tarkoittaa

\_\_\_ Mentorointi ei tunnu minusta tarpeelliselle

\_\_\_ Muu syy, mikä:

---

---

---

---

4 Onko sinulla tunne, että olet itse saanut vaikuttaa mentorointitoiminnan sisältöön? Eli onko toiminnassa toteutettu niitä aiheita, joita tammikuussa 2018 orientaatioillan työpajassa itse toivoit?

\_\_\_ Kyllä

\_\_\_ Ei

\_\_\_ En ollut mukana orientaatioillassa tammikuussa 2018

5 Onko mentorointi ollut sinusta tärkeää tai hyödyllistä?

\_\_\_ Kyllä

\_\_\_ Ei

6 Jos vastasit kyllä, kerro mikä sinusta on ollut mentoroinnissa tärkeää ja hyödyllistä?

---

---

---

---

7 Jos vastasit kysymykseen nro. 5 ei, kerro miksi mentorointi ei ole ollut sinusta tärkeää ja hyödyllistä?

---

---

---

---

## MoodleRooms

1 Oletko käyttänyt mentoroinnin MoodleRoomsia?

Kyllä

En

2 Jos vastasit kyllä, rastita kaikki tavat, miten olet käyttänyt mentoroinnin MoodleRoomsia:

Olen lukenut tietoa eri aiheista

Olen osallistunut keskustelupalstojen keskusteluun kirjoittamalla kommentteja

Olen lukenut keskustelupalstojen kysymyksiä ja pohtinut aiheita, mutta en ole osallistunut kirjoittamalla omia kommentteja

Olen tehnyt suomen kielen harjoituksia

Muut tavat, mitkä:

---

---

---

---

3 Jos vastasit ei MoodleRoomsia koskevaan kysymykseen nro 1, kerro miksi et ole käyttänyt MoodleRoomsia? Rastita kaikki kohdat ja/tai kerro vapaasti.

En käytä MoodleRoomsia koskaan mihinkään.

Mentoroinnin MoodleRoomsien suomen kieli on liian vaikeaa.

En tiedä miksi minun pitäisi käyttää mentoroinnin MoodleRoomsia tai mitä siellä tehdään.

Mentoroinnin MoodleRoomsissa ei ole hyödyllistä tietoa.

\_\_\_\_ Muu syy, mikä:

---

---

---

---

**Muut terveiset**

Jos haluat lähettää mentorointitoiminnan koordinaattorille jotain terveisiä, toiveita tai kehitysideoita, voit kirjoittaa ne tähän.

---

---

---

---

---

---

---

## LIITE 6. Loppuarviointikysymykset mentoreille

Webropol-kyselynä toteutettiin 31.5.2018 seuraavat kysymykset:

1. Mentorointiin perehdytys: Tulisiko mentorit perehdyttää toimintaan ennen yhteistä aloitustapaamista järjestämällä erillinen perehdytystapaaminen?  
Vaihtoehto 1: Kyllä, erillisen perehdytyksen tarvitsee.  
Vaihtoehto 2: Ei, sähköiset tiedotteet riittävät tiedoksi ennen aloitustapaamista.
2. Kommenttisi perehdytykseen.
3. Aloitustapaaminen: Kuinka kehittäisit aloitustapaamista?
4. Mentorointikoordinaattorin tuki toiminnan aikana: Oletko saanut riittävästi tukea koordinaattorilta ryhmäsi kanssa toimimiseen?  
Vaihtoehto 1: Kyllä.  
Vaihtoehto 2: En.
5. Kommenttisi mentorointikoordinaattorin toimintaan tai työskentelyyn.
6. Välitapaaminen: Kuinka kehittäisit välitapaamista? Puuttuiko ohjelmasta mielestäsi jotain oleellista?
7. Lopputapaaminen: Miten kehittäisit toiminnan lopputapaamista?
8. Tapaamisten tarjoilut: Tuliko tarjoiluissa mielestäsi huomioiduksi kaikenlaiset ruokavaliot? Miten kehittäisit tarjoiluja?
9. Vapaa kommentointi. Mitä muuta vielä haluaisit sanoa mentorointitoiminnasta, mitä edellä ei ole kysytty? Onko sinulla vielä kehitysideoita, jotka haluaisit tuoda esille?